

INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA DEL PROYECTO:

“TRABAJO DECENTE EN RED.
HACIA UNA ACCIÓN SINDICAL Y DIÁLOGO SOCIAL QUE PROMUEVA
LA AGENDA 2030.”

SOLEPD/2022/0059

Financiado por la GVA
Ejecutado por Fundació Pau i Solidaritat PV

Septiembre 2025

Consultora:

Eva Solá, NIF: 52676461 K: evasola@arrels.org

Marta Marichal. NIF: 43823906 M: martamarichal@arrels.org

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1. INTRODUCCIÓN: datos del proyecto, antecedentes y contextualización
2. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN
 - a. Justificación, objetivos y resultados esperados de la evaluación
 - b. Alcance de la evaluación: temporal, sectorial y geográfica
 - c. Enfoques transversales y criterios
3. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO DE LA EVALUACIÓN
 - a. Enfoque metodológico
 - b. Instrumentos de recogida de información.
 - c. Análisis de datos
 - d. Condicionantes y límites de la evaluación
4. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES
5. BUENAS PRÁCTICAS
6. RECOMENDACIONES
7. ANEXOS
 - Anexo 1: Guiones de entrevistas
 - Anexo 2: Ficha CAD
 - Anexo 3: Matriz de evaluación

1. INTRODUCCIÓN: datos del proyecto, antecedentes y contextualización

El proyecto “TRABAJO DECENTE EN RED. HACIA UNA ACCIÓN SINDICAL Y DIÁLOGO SOCIAL QUE PROMUEVA LA AGENDA 2030” se ha ejecutado en la Comunitat Valenciana, y tiene como fin dar continuidad a los procesos iniciados en el proyecto “Trabajo Decente en Red. Trabajadoras y trabajadores comprometidas con la promoción del Trabajo Decente en el mundo como motor de desarrollo” (convocatoria EpDCG 2018) y el programa “TRABAJO DECENTE EN RED II. Una ciudadanía global comprometida con el trabajo decente para la sostenibilidad de la vida” (convocatoria EpDCG 2020) que parten de la idea de que los sindicatos resultan esenciales para lograr un desarrollo sostenible promoviendo el trabajo digno a través del diálogo social, instrumento central de gobernanza del desarrollo sostenible, la protección social y la lucha contra las desigualdades, promoviendo la coherencia de políticas en cuanto a derechos laborales internacionales, derechos humanos, igualdad de género y sostenibilidad medioambiental.¹

²El Objetivo General del proyecto objeto de esta evaluación ha sido “Promover el Trabajo Decente como factor para erradicar la pobreza y los Derechos Humanos (DDHH) y medioambientales desde la acción sindical y el diálogo social”. Como Objetivo Específico se ha querido “Contribuir al fortalecimiento de capacidades de titulares de responsabilidades para la aplicación, vigilancia y cumplimiento de la agenda 2030 y sus metas”. Para ello, se han alcanzado 2 resultados, a través del desarrollo de las correspondientes actividades:

Resultado 1: Facilitado el acceso de titulares de responsabilidades y obligaciones a contenidos sobre Agenda 2030 desde una perspectiva sindical para ampliar su conocimiento y afianzar el compromiso en la defensa del desarrollo humano sostenible.

- Actividad 2. Elaborar 1 informe sindical sobre los avances de los ODS en el País Valenciano
- Actividad 3. Generar materiales para la formación y sensibilización en materia de diligencia debida en derechos humanos y ambientales, cadenas globales de suministros y contratación y compra pública responsable
- Actividad 4. Difundir y socializar los contenidos generados sobre Agenda 2030 y diligencia debida en derechos humanos y ambientales.

Resultado 2. Incrementada la información y la formación al alcance de la población trabajadora organizada del País Valenciano sobre la Agenda 2030 como marco de acción para la defensa del trabajo decente y los DESCA en el diálogo social y la acción sindical.

- Actividad 5. Llevar a cabo 6 cursos de formación sobre DESCA y Agenda 2030 dirigidos a responsables y representantes legales de trabajadores y trabajadoras (RLT) del País Valenciano.
- Actividad 6. Llevar a cabo 1 curso de formación sobre DESCA y Agenda 2030 dirigidos a titulares de obligaciones y responsabilidades del País Valenciano.
- Actividad 7. Celebrar una jornada de experiencias sobre debida diligencia en derechos humanos y transversalización y afianzamiento de la Agenda 2030 en la acción sindical y gubernamental.

Transversales a todos los Resultados:

- Actividad 1. Celebrar reuniones de coordinación para el asesoramiento, planificación, seguimiento, análisis y evaluación interna del programa
- Actividad 8. Seguimiento y evaluación interna del programa
- Actividad 9. Elaboración línea de base, auditoría y evaluación externa de objetivos y resultados

¹ Del doc de proyecto

² De la MML del proyecto

2. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN

Justificación, objetivos y resultados esperados de la evaluación

El objetivo de la evaluación que se presenta en el actual informe ha sido determinar en qué medida se han alcanzado los resultados esperados, y el objetivo específico planteado, y se ha contribuido al alcance del objetivo general, además de promover la rendición de cuentas tanto a nivel interno como externo, y la identificación de lecciones aprendidas que puedan ser utilizadas por la organización para la mejora de sus actuaciones.

Además de la gestión técnica se han identificado los procesos clave que se han puesto en marcha y que han condicionado el alcance de los resultados previstos, así como los elementos estructurales de la intervención que han permitido y condicionado el alcance de los objetivos logrados con el proyecto.

En el proceso de evaluación se han analizado los criterios de **pertinencia, eficacia, impacto y sostenibilidad** de la intervención, tanto en materia de gestión y coordinación de la intervención entre los agentes implicados, como en materia de mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, se ha analizado la aplicación de los enfoques de género y de DDHH.

Asimismo, esta evaluación incorpora una **mirada estratégica** más amplia, que permite valorar la utilidad y vigencia de las temáticas abordadas, las metodologías empleadas y las herramientas utilizadas a lo largo del proyecto. Esta perspectiva busca identificar oportunidades de mejora y reenfoque del programa en sus siguientes fases, considerando tanto el impacto generado hasta el momento como los retos y necesidades emergentes en el ámbito de la educación para el desarrollo y la ciudadanía global desde un enfoque sindical.

Las conclusiones y recomendaciones que se señalan en el presente informe de evaluación serán de utilidad para dar a conocer las lecciones aprendidas y promover el aprendizaje mutuo y las buenas prácticas, a todas las personas participantes que se han visto implicadas en la ejecución del proyecto, concretamente al donante, a los actores/actrices partícipes en el proyecto, al equipo técnico y la base social de la Fundació Pau i Solidaritat PV, a otros actores de la Cooperación Valenciana y a la sociedad valenciana.

Se ha priorizado la seguridad y bienestar de las personas que participan en el proceso evaluativo, asegurando al mismo tiempo la inclusión y participación de todas las partes implicadas en el proyecto, garantizando la aplicación de estándares y buenas prácticas de evaluación, y asegurando el uso de la evaluación.

Alcance de la evaluación: temporal, sectorial y geográfica

El período objeto de evaluación ha sido el comprendido entre el 01/07/2023 y el 30/06/2025. Este proyecto se ha analizado en el marco y contexto que proporciona la totalidad del mismo para poder incorporar las recomendaciones resultantes de la evaluación en futuras actuaciones.

El ámbito geográfico comprende la Comunitat Valenciana (Alicante, Valencia y Castellón).

Enfoques transversales y criterios

El equipo evaluador ha basado su matriz de planificación en los siguientes **criterios** establecidos por el Comité de Ayuda al Desarrollo:

CRITERIO	PREGUNTAS ORIENTADORAS
<p>PERTINENCIA: A través de este criterio se analizará si el diseño de la intervención era acorde a las políticas, prioridades, y necesidades de las personas participantes. Se medirán los objetivos del proyecto vinculados a las condiciones económicas, ambientales, sociales, políticas, y de equidad en las cuales tienen lugar. La pregunta clave en torno a este criterio es si el proyecto lleva adelante las actividades adecuadas.</p>	<p>¿La estructura de objetivos, resultados y actividades del proyecto ha sido definida correctamente?</p> <p>¿Las actividades programadas son adecuadas para alcanzar los objetivos planteados?</p> <p>¿El proyecto se enmarca en estrategias y planes autonómicos que refuercen su coherencia, pertinencia y sostenibilidad?</p> <p>¿Se han analizado de forma suficiente y adecuada los factores externos que escapan al control directo del proyecto?</p> <p>¿Se han diseñado indicadores y fuentes de verificación suficientes y adecuadas para medir los avances del proyecto?</p> <p>¿Cómo se ha seleccionado a la población meta directa?</p> <p>¿Qué grado de apropiación tenía y ha tenido la población meta directa respecto al proyecto?</p> <p>¿La población meta directa ha participado en los procesos de toma de decisiones en las distintas fases del proyecto? ¿Cómo lo ha hecho y en relación con qué temas?</p> <p>¿Han cambiado las prioridades del grupo meta desde la formulación del proyecto? En caso afirmativo, ¿se ha adaptado la intervención a dichos cambios?</p>
<p>EFICACIA: Este criterio intenta abordar en qué medida el proyecto ha alcanzado sus objetivos y resultados, incluyendo resultados diferenciales entre diferentes colectivos o grupos meta. La pregunta clave es si el proyecto ha alcanzado los resultados esperados y así se han logrado los objetivos establecidos.</p>	<p>¿En qué medida se han alcanzado los objetivos específicos del proyecto? En caso de no haberse logrado completamente, ¿cuáles han sido los motivos?</p> <p>¿En qué medida se han alcanzado los resultados esperados?</p> <p>¿Se han producido efectos no previstos como resultado de la intervención?</p> <p>¿No se han realizado algunas actividades? En caso afirmativo, ¿cuáles han sido y qué impacto ha tenido su ausencia, especialmente si eran consideradas esenciales?</p> <p>¿Se ha logrado un aumento del conocimiento de la población participante en relación con la temática abordada?</p> <p>¿Los grupos meta han tenido dificultades para acceder a las actividades propuestas? ¿Cuáles han sido estas dificultades y cómo se han abordado?</p> <p>¿En qué medida se han utilizado e integrado las conclusiones y recomendaciones de evaluaciones anteriores en el diseño y ejecución del proyecto?</p>
<p>IMPACTO: Con este criterio se miden los efectos generados por la intervención: preguntas referidas a los efectos a medio - largo plazo, positivos o negativos, primarios y secundarios, producidos directa, colateral o inducidamente por la intervención, intencionalmente o no.</p> <p>Además, se incorpora una mirada estratégica más amplia, que permita valorar si las temáticas abordadas, las metodologías empleadas y las herramientas utilizadas siguen siendo pertinentes y útiles en el contexto actual. Esta revisión busca orientar el reenfoque del programa en futuras fases, asegurando su relevancia y capacidad transformadora.</p>	<p>¿Ha contribuido la intervención a alcanzar el objetivo específico propuesto?</p> <p>¿Se ha logrado contribuir al fortalecimiento de capacidades de titulares de responsabilidades para la aplicación, vigilancia y cumplimiento de la agenda 2030 y sus metas?</p> <p>¿Se ha logrado un impacto positivo sobre los y las participantes?</p> <p>¿Se han producido impactos positivos no previstos sobre los y las participantes?</p> <p>¿Se han producido impactos negativos no previstos sobre los y las participantes?</p> <p>¿Siguen siendo pertinentes y útiles las temáticas, metodologías y herramientas utilizadas en el proyecto?</p> <p>¿Qué aprendizajes pueden orientar el reenfoque del programa en sus siguientes fases?</p>
<p>SOSTENIBILIDAD: Este criterio toma en cuenta el análisis de las capacidades financieras, económicas, sociales, ambientales e institucionales de las organizaciones</p>	<p>¿Se mantienen los beneficios de la intervención una vez finalizado el proyecto?</p> <p>¿Se ha influido positivamente sobre la capacidad de las entidades y grupos</p>

<p>para sostener los resultados en el tiempo, desde una perspectiva de mediano y largo plazo. La pregunta clave para este criterio es: ¿En qué medida los resultados alcanzados se mantendrán en el tiempo?.</p>	<p>destinatarios en los que se ha intervenido? ¿Qué elementos del proyecto pueden ser reutilizados, adaptados o fortalecidos en futuras intervenciones? ¿Está el programa preparado para responder a nuevos desafíos y contextos emergentes en el ámbito de la educación para el desarrollo y la ciudadanía global? ¿Se han establecido alianzas estratégicas que fortalezcan la sostenibilidad del proyecto? ¿Las alianzas actuales permiten una proyección a largo plazo del enfoque y los resultados del proyecto?</p>
--	--

De manera transversal, el proceso de evaluación incorporará los **Enfoques de Género y Derechos Humanos**: la igualdad de género y la promoción de los DDHH, constituyen objetivos fundamentales del desarrollo. Por ello, cualquier iniciativa en el sector de la educación para el desarrollo debe considerar la reducción de las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres y la perspectiva del enfoque de derechos como un objetivo, teniendo en cuenta las diferentes variables que pueden determinar que cada persona cuente con experiencias variadas que las sitúan en diferentes lugares. En el caso del presente proceso de evaluación, trabajar desde estos enfoques nos permitirá tener una mirada y un análisis del contexto teniendo en cuenta estas desigualdades e inequidades que refuerzan y sustentan las relaciones de poder y los roles diferenciados entre hombres y mujeres y cómo esta situación tiene un impacto en la condición y posición de los mismos, así como en el acceso y control de los recursos. Se incluirá en el proceso la evaluación y el análisis de la sensibilidad de género de las intervenciones en todas las dimensiones (diseño, procesos y resultados).

Se introduce el **Enfoque de la Participación**: tiene en cuenta la visión, percepción y opinión de todas y todos los actores implicados durante todo el proceso evaluativo. Se utilizarán técnicas participativas en el proceso de recogida de información y se incluirá a la población titular de obligaciones, responsabilidades y a la de derechos en el mismo con el fin de que la evaluación pueda contribuir a su proceso de empoderamiento. Para ello se utilizarán metodologías activas y participativas: el proceso de enseñanza-aprendizaje debe enfatizar los procesos que permitan a las personas enfrentarse a situaciones encaminadas a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes.

3. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO DE LA EVALUACIÓN

ENFOQUE METODOLÓGICO: La evaluación ha sido participativa, de manera que se ha incorporado la visión detallada del proceso, combinando métodos de recogida de información, tanto cualitativa como cuantitativa, y considerando el contexto específico en que se ha desarrollado el proyecto, es decir, un proyecto de Educación para el Desarrollo ejecutado en el ámbito del trabajo con responsables sindicales, RLT, afiliación CCOO PV, organizaciones miembro CVONGD, GT Comunicación y GT Comercio Justo y Responsable CVONGD, trabajadores/as de medios de comunicación, miembros de organizaciones vinculadas a movimientos sociales y titulares de obligaciones, en la Comunidad Valenciana.

Se ha trabajado con una muestra representativa de la población meta en la evaluación: análisis de 7 entrevistas en profundidad, concretamente a: Secretaria de la Fundación y miembro del Patronato, Técnica de la F1M, Servicios externos encargados campaña de comunicación, CODECA, Responsable de Juventud CCOO PV y Formación Sindical, además de la coordinación del proyecto.

Se han recogido las opiniones de las personas participantes en el proyecto, fomentando su autonomía, fortaleciendo su capacidad y reforzando su sentido de apropiación, pertenencia y apoyo. Se ha garantizado la adecuada participación de las mujeres en el proceso de evaluación, en proporción similar a la participación de las mujeres en la ejecución de las acciones. En este sentido, las personas destinatarias de la intervención han sido actores principales en la evaluación, y han estado involucradas en la misma a lo largo de todo el proceso. Además, se ha contado con 3 encuestas post actividad aplicadas por la entidad gestora a la finalización de las acciones.

Con respecto a la **coordinación** del trabajo de evaluación: en todo momento el proceso ha sido consensuado y validado por el equipo técnico de la Fundació Pau i Solidaritat PV y ha existido una comunicación fluida y eficaz.

La evaluación ha puesto de manifiesto la relación existente entre los resultados teóricamente previstos o esperados y los logrados en el desarrollo del proyecto y, junto a ello, fortalezas del mismo, de manera tal que la experiencia pueda ser tenida en consideración en actuaciones futuras; igualmente, posibles debilidades que tras su valoración y análisis puedan ser evitadas o reformadas a futuro.

En definitiva, con la presente evaluación se ha obtenido una valoración crítica de la intervención realizada, que proporciona los elementos de juicio necesarios para saber que las actividades realizadas y los resultados conseguidos encajan adecuadamente en los objetivos del proyecto, y que estos han sido los apropiados, así como para extraer conclusiones y recomendaciones.

Además, el proceso de evaluación en su metodología contempla los siguientes aspectos:

Análisis consensuado de la información orientado al aprendizaje. A través de un análisis de los datos que permite obtener aprendizajes que ayuden a comprender las razones de las dinámicas establecidas y permiten identificar tanto las dificultades surgidas como los elementos facilitadores, extraer lecciones aprendidas y plasmar recomendaciones que permitan orientar intervenciones futuras. Además de la continua coordinación del proceso de evaluación entre el equipo evaluador y el equipo técnico de la Fundació Pau i Solidaritat PV, destacamos el espacio de la presentación del informe final a dicho equipo técnico, donde se trabaja en la incorporación práctica de las recomendaciones y los aprendizajes generados en el proceso de evaluación, de cara a facilitar información para una siguiente fase, a través de un taller participativo.

Triangulación de la información. Para garantizar la validez de la información recogida y enriquecer las conclusiones y recomendaciones de la evaluación con diferentes puntos de vista se ha utilizado la triangulación de la información y de los datos como un mecanismo para asegurar la calidad, y evitar posibles sesgos en el análisis y la interpretación de los datos. Se ha desarrollado las siguientes triangulaciones:

- Triangulación de personas: a través de la información que brindan distintos/as actores/actrices en un mismo escenario y con perfiles similares, con el objetivo de captar múltiples perspectivas de una misma intervención.
- Triangulación metodológica: Se asume que cada método tiene unas debilidades, y que el abordaje usando métodos mixtos agrega ventajas complementarias. Desde una perspectiva evaluativa, no se considera suficiente dar cuenta de la complejidad de una intervención a partir del uso de una sola técnica de recolección de información; por ello, la evaluación presentada contempla el uso de diferentes técnicas de recogida de información desde un enfoque integral, es decir, se utiliza encuestas, entrevistas en profundidad con personas con diferentes grados de implicación en el proyecto, fuentes secundarias, etc.

INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN: Se ha utilizado un enfoque metodológico mixto para la recogida de la información. En primer lugar, se hace uso de información proveniente de fuentes secundarias mediante técnicas de carácter **cuantitativo** con el fin de conocer los avances y los logros del proyecto y todos los informes relacionados con las acciones propuestas en la intervención. El equipo técnico de la Fundació Pau i Solidaritat PV ha ido recogiendo y sistematizando datos al finalizar el proyecto.

Así mismo, con el fin de lograr una comprensión más profunda de la opinión y percepción de las personas implicadas en el proyecto, y conocer cómo la población destinataria percibe e interpreta los cambios que se han producido durante el proceso de implementación, se ha trabajado con un **enfoque cualitativo**, que ha permitido conocer más de cerca las experiencias individuales y colectivas. Es decir, a modo de ejemplo, es tan importante conocer la percepción de cada una de las personas participantes como TDD, como la percepción de las entidades TDR de manera conjunta, sobre los cambios que ha propiciado el proyecto a través de las opiniones de las personas participantes.

Se ha trabajado con la información levantada en el momento inicial, sistematizada en el **Informe de Línea de Base**, de manera que se ha realizado la comparación entre la situación de inicio y la situación al finalizar la intervención. Esta comparativa ha puesto en valor las

acciones realizadas, y se ha podido hacer un análisis de los indicadores más allá de la lectura y análisis de los datos cuantitativos. Así, se han utilizado las siguientes **técnicas**:

Revisión documental: El equipo evaluador ha contado con la siguiente documentación, para su análisis exhaustivo:

- Matriz de Planificación de la intervención a evaluar
- Informe Final con el análisis de indicadores
- Informe de Línea de Base
- Contactos
- Fuentes de verificación: análisis de encuestas de satisfacción y conocimientos .

Entrevistas en profundidad: Las entrevistas realizadas han permitido obtener información cualitativa relativa a los juicios de valor de las personas involucradas sobre las actuaciones más eficaces o problemáticas, las dificultades percibidas, y la adecuación y pertinencia de las intervenciones desde el punto de vista de la temática analizada. Este procedimiento ha permitido contrastar de forma cualitativa el resultado cuantitativo obtenido a través de encuestas realizadas. Se han utilizado para generar ideas e hipótesis para un análisis posterior, para establecer acuerdos sobre las conclusiones obtenidas. Se trabajó una entrevista con una persona del equipo técnico de la Fundació Pau i Solidaritat PV que ha estado vinculada a la ejecución del proyecto, considerando que, también en este caso, el valor añadido de su visión integral, enriquece la información. Para la realización de las entrevistas se ha elaborado un guión adaptado para cada perfil de informante de manera que fuera lo suficientemente abierto y que permitiera obtener gran riqueza informativa, recogiendo las preguntas clave para cada uno de los criterios a evaluar, tal y como se detallaron en la matriz de evaluación.

Encuesta: Las encuestas se han utilizado para producir información precisa y cuantitativa procedente de aquellas personas implicadas en la evaluación y sobre la base de un cuestionario estandarizado. Este tipo de herramienta se ha utilizado para obtener información precisa, generalizable y cuantitativa. El equipo técnico de la Fundació Pau i Solidaritat PV aplicó la encuesta tras las actividades desarrolladas y se aporta como fuente de verificación; en el marco de la evaluación se analizó la información extraída, cuyas principales conclusiones se aportan en el cuerpo del presente informe.

ANÁLISIS DE DATOS: Como ya se ha mencionado, para la realización de este informe de evaluación se ha aplicado un modelo cualitativo y cuantitativo mixto para el levantamiento de la información, a través de las muestras recogidas de informantes clave que fueron escogidas por su perfil representativo del resto de participantes en el proyecto, concretamente por su implicación en el proyecto, su responsabilidad y participación.

Una vez aplicados dichos instrumentos, se procede a su análisis en función de los indicadores y de los criterios desarrollados.

Se ha tenido en cuenta la información analizada por la Fundació Pau i Solidaritat PV en el INFORME FINAL.

Toda la información recogida se ha triangulado para una mayor rigurosidad en el análisis.

Se ha trabajado con otras fuentes teniendo en cuenta el informe de Línea de Base elaborado para este proyecto, de manera que en la comparativa de la situación inicial con la situación final se han podido analizar los avances conseguidos.

Para sistematizar la información se ha trabajado de la siguiente manera:

- Teniendo como base los indicadores de la matriz, se han identificado las preguntas que han dado respuesta a la necesidad de información (ver Anexo 3, Matriz evaluación).
- Se han elaborado las herramientas: las guías para las entrevistas y se ha valorado los cuestionarios elaborados por la Fundació Pau i Solidaritat PV para recoger la información necesaria.
- Se ha analizado la información ofrecida por las informantes clave.
- Para el análisis de los datos, en primer lugar, se ha validado la calidad de los mismos, se ha triangulado la información, a través de las diferentes herramientas utilizadas (encuestas, entrevistas, revisión documental), se han establecido los criterios de análisis y se han interpretado para la obtención de las conclusiones. Para el correcto análisis, se han explicado los datos en función de la variable a la que responden, de manera que faciliten la comprensión de la información. Dichos criterios de calidad de los datos que se tienen en cuenta son:
 - Validez: los datos miden lo que se pretende que midan.
 - Fiabilidad: los datos se miden y recopilan sistemáticamente según las definiciones y metodologías estándar; los resultados son los mismos cuando se repiten las mediciones.

- Exhaustividad: se incluyen todos los elementos de información (según las definiciones y metodologías especificadas).
- Precisión: los datos están lo suficientemente detallados.
- Integridad: los datos están protegidos de sesgos o manipulaciones deliberadas por motivos políticos o personales.
- Puntualidad: los datos están actualizados y la información está disponible a tiempo.

Se han realizado un total de 7 entrevistas en profundidad: Secretaria de la Fundación y miembro del Patronato, Técnica de la F1M, Servicios externos encargados campaña de comunicación, CODECA, Responsable de Juventud CCOO PV y Formación Sindical, además de la coordinación del proyecto:

Herramientas	Totales en la Evaluación
Entrevistas semi-estructuradas	7 personas entrevistadas (7 mujeres)

ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE LA SECRETARÍA DE LA FUNDACIÓN Y MIEMBRO DEL PATRONATO

PERFIL/ENTIDAD	NOMBRE	CARGO
CCOO PV	Isabel Barrajon Del Amo	Secretària de la Fundació Pau i Solidaritat PV i membre del Patronat de la Fundació

A continuación, se recoge la información más relevante de la entrevista realizada a la Secretària de la Fundació i membre del Patronat, que hace la función de enlace de la fundación con el sindicato, tanto en los territorios como en las federaciones y otras secretarías de la CS CCOO PV.

Señala que la participación continuada en distintas fases del proyecto Treball Decent ha permitido observar de cerca su evolución. En esta última etapa, destaca una consolidación metodológica significativa y un enfoque más estrechamente vinculado a las realidades del sindicato. A diferencia de fases anteriores, se ha percibido una implementación más estratégica de los contenidos, con una mayor implicación del activo sindical y de los agentes clave, lo que ha fortalecido la coherencia del proyecto.

Pone en valor que desde los inicios de esta línea de trabajo en la Fundació Pau i Solidaritat PV, la evolución ha sido clara. Se partió de una propuesta más exploratoria, casi experimental, y con el tiempo se ha construido un enfoque sólido que entrelaza el sindicalismo con los valores de la Educación para la Ciudadanía Global (EpCG). A lo largo del proceso, se han generado materiales, espacios formativos y alianzas que antes no existían, lo que ha contribuido a consolidar esta línea como una apuesta estratégica.

Señala que en este proceso, la secretaría ha jugado un papel fundamental. Su rol como puente entre la Fundació y el sindicato ha sido clave para facilitar la comunicación, priorizar esta línea de acción en la agenda institucional, garantizar recursos y asegurar la continuidad política del proyecto.

Las expectativas iniciales de esta fase estaban centradas en reforzar la implicación sindical y consolidar aprendizajes previos. En gran medida, estas expectativas se han cumplido, especialmente en lo que respecta a la coherencia pedagógica y la participación territorial. Sin embargo, se reconoce que aún queda camino por recorrer, lo que plantea nuevos retos para las fases futuras.

Señala que entre los logros más destacados se encuentran la elaboración de materiales contextualizados, el trabajo con personas jóvenes dentro de la organización y la implicación activa de las Uniones Intercomarcales. Como aspecto a mejorar, se señala la necesidad de avanzar en la transversalización real de la EpCG dentro de las estructuras sindicales, especialmente en las federaciones y estructuras sectoriales del País Valencià.

Pone en valor que el impacto del proyecto en la población destinataria ha sido significativo. Se ha promovido una mirada crítica y comprometida, ofreciendo herramientas para comprender el mundo desde una perspectiva de justicia global. Además, se ha fortalecido el papel del sindicalismo como agente de transformación social.

Entre los elementos más innovadores del programa destaca la conexión entre lo local y lo global, el uso de metodologías participativas y la capacidad de articular los discursos de derechos laborales y sindicales con los de justicia global. También se valora positivamente la incorporación del enfoque interseccional en esta fase.

Explica que su rol ha sido el de enlace institucional y acompañamiento sindical. Ha participado en espacios de toma de decisiones, en la visibilización del proyecto y en la articulación con otros ejes de trabajo entre la Fundació y CCOOPV. Sus principales responsabilidades han incluido garantizar el respaldo institucional, facilitar la coordinación con el sindicato y aportar una mirada estratégica. En la próxima fase, su labor se centrará en acompañar la ampliación territorial y sectorial del proyecto, así como en asegurar su integración en la agenda sindical.

Desde una perspectiva institucional, considera que esta línea de trabajo es clave para la Fundació Pau i Solidaritat PV, ya que refuerza su misión de vincular sindicalismo y solidaridad internacional. La EpCG permite sensibilizar, formar y movilizar desde una mirada crítica, alineada con los valores fundacionales de justicia, equidad y participación, así como con la Agenda 2030 y los ODS sindicales. Además, la implicación de la afiliación de CCOOPV, que destina el 0,7% de su cuota a estos fines, garantiza la viabilidad de los proyectos.

Considera que los cambios en la representación sindical han supuesto ciertos retos, especialmente en la transmisión de aprendizajes previos. No obstante, también han traído nuevas oportunidades y perspectivas que han enriquecido el enfoque del proyecto. En cuanto a las necesidades formativas actuales, se detecta la necesidad de ofrecer formación básica sobre EpDCG adaptada al lenguaje sindical, herramientas didácticas para representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT) y espacios de reflexión política que permitan entender el sindicalismo en clave global.

Uno de los principales desafíos que señala ha sido integrar las acciones del proyecto en agendas sindicales marcadas por urgencias y prioridades. Para superarlo, considera que ha sido fundamental adaptar el discurso y demostrar la relevancia práctica del enfoque global. También se han identificado dificultades como la rotación de responsables, la falta de tiempo y cierta desconexión entre los niveles políticos y técnicos. Para futuras fases, propone generar espacios de coordinación formal, ofrecer formación continua y asegurar la alineación del proyecto con los planes anuales de la Secretaría de Cooperación y la estrategia sindical general.

Respecto a la posibilidad de replicar el programa fuera del País Valencià, considera que es viable, siempre que cuente con el respaldo de otras estructuras de CCOO y la red sindical de cooperación. Los principales obstáculos que identifica serían la falta de recursos o el desconocimiento del enfoque en otros contextos. En cuanto a alianzas prioritarias, menciona centros educativos, universidades, ONGD, organizaciones feministas, de migrantes y de justicia climática, ya que podrían enriquecer el enfoque interseccional y ampliar el impacto del programa.

En el ámbito de la comunicación, considera que las estrategias más efectivas han sido los testimonios en primera persona, los materiales audiovisuales accesibles y las campañas coordinadas con fechas clave del calendario social y sindical. También se valora positivamente la mejora en la gestión de redes sociales y la comunicación constante entre la Fundació y CCOOPV, aunque se reconoce que aún hay margen de mejora.

Mirando al futuro, los principales retos que identifica para la consolidación de la EpCG en el ámbito sindical y educativo pasan por lograr una mayor apropiación del enfoque por parte de las bases sindicales, incorporar la EpCG en la formación sindical específica y construir narrativas que conecten con las preocupaciones actuales de la clase trabajadora, especialmente de las personas jóvenes.

Finalmente, expresa el deseo de que se logre en futuras fases una mayor articulación territorial y sectorial, especialmente en el ámbito educativo a través de la Federació d'Educació de CCOOPV. También plantea la necesidad de construir una red estable de agentes multiplicadores sindicales, mejorar la coordinación y desarrollar una estrategia de incidencia más sólida hacia las políticas públicas educativas y de cooperación.

Como cierre, agradece el compromiso de todas las personas que han formado parte del proyecto y destaca que el programa Treball Decent en sus diferentes fases es un ejemplo concreto de cómo el sindicalismo puede ser una herramienta transformadora, abierta a nuevas pedagogías y alianzas.

ENTREVISTA A TÉCNICA DE LA F1M

PERFIL/ENTIDAD	NOMBRE	CARGO
Fundación 1º de Mayo	Ofelia de Felipe Vila	Técnica de proyectos

A continuación, se recoge la información más relevante de la entrevista realizada a la Técnica de la F1M.

Señala que existe una apuesta decidida de Fundació Pau i Solidaritat PV por una Educación para la Ciudadanía Global (EpCG) crítica, transformadora y con una fuerte vinculación al sindicalismo, al ámbito educativo y a la defensa de los derechos sociales. Esta orientación refleja el compromiso de la organización con una educación que no solo informa, sino que también moviliza y empodera a la ciudadanía para la transformación social.

Desde una perspectiva externa, percibe una consolidación progresiva del enfoque de EpCG en sus intervenciones. Esta evolución ha incluido, de forma coherente con los objetivos sindicales y de justicia social, reforzando la conexión entre educación, mundo laboral y transformación estructural.

Señala que, aunque no puede identificar cambios internos específicos en la estrategia de Fundació Pau i Solidaritat PV, es evidente que los proyectos de Educación para el Desarrollo con base sindical y enfoque local deben adaptarse continuamente a contextos sociales, educativos y políticos cambiantes. Esta necesidad de adaptación constante implica, de forma natural, la incorporación de aprendizajes a lo largo del camino, lo que enriquece y fortalece la propuesta educativa.

Desde una mirada sindical, señala que los principios de justicia social, desarrollo humano sostenible y derechos laborales ya formaban parte del trabajo educativo antes de la adopción de la Agenda 2030. Esta agenda ha contribuido a visibilizar estos temas en el ámbito internacional, proporcionando un lenguaje común, aunque también ha planteado el desafío de evitar interpretaciones reduccionistas o despolitizadas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Reflexiona que, tras la adopción de la Agenda 2030, los conceptos de ciudadanía global y desarrollo sostenible se han abordado desde marcos más centrados en la solidaridad internacional, la justicia social y la denuncia de las desigualdades estructurales entre el Norte y el Sur. En el ámbito sindical, esto se traduce en la defensa del trabajo decente como derecho humano universal, la crítica al modelo económico globalizado y la visibilización de las luchas del Sur global por la soberanía alimentaria, la justicia climática y los derechos laborales. Señala que este enfoque permite una lectura crítica del sistema internacional, integrando las voces del Sur y reconociendo a los movimientos sociales y sindicales del Sur global como actores políticos fundamentales, no solo como receptores de cooperación. La ciudadanía global se entiende así como una identidad compartida y una práctica de solidaridad activa entre personas y movimientos que enfrentan desigualdades interconectadas.

Señala también que la Agenda 2030 ha representado tanto una oportunidad como un desafío para la Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global (EpD/EpCG). Por un lado, ha favorecido una mayor institucionalización de estas propuestas, facilitando su incorporación en políticas educativas, estrategias sindicales y marcos de cooperación internacional. Asimismo, ha proporcionado un lenguaje común que permite articular luchas locales y globales, y ha generado herramientas útiles para el seguimiento de derechos, como los indicadores del ODS 8 sobre trabajo decente. Sin embargo, también ha implicado riesgos importantes. Entre ellos, la despolitización y tecnocratización del discurso, que tiende a omitir los conflictos estructurales que originan desigualdad, precariedad o crisis ecológica. Existe el peligro de presentar los ODS como metas universales y neutrales, sin considerar cómo afectan de forma desigual a distintos grupos sociales según su género, origen étnico, clase o situación migratoria.

Afirma que, desde una perspectiva interseccional y decolonial, se vuelve imprescindible reorientar la EpD hacia alianzas con movimientos del Sur global, sindicatos y organizaciones que luchan por derechos laborales, justicia climática o contra el racismo estructural. Incorporar sus voces y agendas en las actividades educativas no solo aporta coherencia, sino que democratiza el conocimiento y cuestiona las asimetrías persistentes en la cooperación internacional.

Uno de los principales retos es abordar los ODS desde una mirada crítica, situada y transformadora, evitando su tratamiento como una lista de objetivos descontextualizados. Por ejemplo, trabajar el ODS 8 implica necesariamente hablar de deslocalización,

externalización, racismo laboral o brechas salariales de género. Del mismo modo, el ODS 13 no puede abordarse sin integrar las demandas de justicia climática de los pueblos indígenas o de las juventudes del Sur global, y el ODS 5 requiere incluir el respeto a la diversidad sexual y de género. Además, los contenidos educativos suelen carecer de un enfoque interseccional, lo que limita la posibilidad de que estudiantes racializados, migrantes, de clase trabajadora o pertenecientes a colectivos históricamente excluidos se vean reflejados. El uso de un lenguaje neutral y universal invisibiliza las estructuras de opresión que los ODS pretenden combatir. Superar estas limitaciones exige una revisión profunda de metodologías, materiales y actores implicados. Es urgente construir contenidos en alianza con movimientos sociales y educativos del Sur global, reconociendo su autoridad epistémica e incorporando sus estrategias de resistencia, sus visiones del desarrollo y sus prioridades como base para una ciudadanía global verdaderamente inclusiva y transformadora.

Uno de los desafíos más relevantes en la actualidad es preservar el carácter transformador, crítico y político de la EpD/EpCG, en un contexto donde se priorizan resultados rápidos, cuantificables y alineados con marcos institucionales que tienden a diluir su potencial emancipador. Otro reto clave es la incorporación coherente y sistemática de las voces, experiencias y luchas del Sur global. La EpD no puede limitarse a hablar “sobre” estas realidades, sino que debe construirse “con” los actores del Sur: movimientos feministas africanos, redes campesinas latinoamericanas, sindicatos del textil en Asia, juventudes migrantes organizadas o pueblos indígenas en defensa de sus territorios. Estas organizaciones no solo son protagonistas del cambio, sino también productoras de saberes, lenguajes y pedagogías que deben orientar la EpD.

Asimismo, es fundamental aplicar una mirada interseccional que reconozca cómo las distintas formas de opresión se entrecruzan en las vidas de las personas. Ser mujer, joven, migrante y trabajadora precarizada no son categorías aisladas. Muchos programas de EpD aún no logran reflejar esta complejidad ni abordan cómo el racismo, el clasismo, la islamofobia o el capacitismo atraviesan la experiencia de ciudadanía.

Finalmente, los espacios de EpD deben ser seguros y políticamente comprometidos, capaces de sostener el conflicto cuando se cuestionan privilegios como el colonialismo cultural, el extractivismo europeo o el privilegio blanco. Esto requiere una formación política sólida por parte de quienes facilitan procesos educativos, especialmente desde organizaciones del Norte global.

Afirma que una de las lecciones más valiosas que ha dejado la trayectoria de la Educación para el Desarrollo (EpD) es que sus propuestas más transformadoras han surgido en alianza con movimientos sociales vivos, arraigados en sus territorios y con agendas propias. No se trata únicamente de fomentar la participación, sino de construir procesos pedagógicos donde sindicatos del Sur, colectivos antirracistas, redes ecologistas del Sur global u organizaciones feministas comunitarias tengan voz, capacidad de decisión y una presencia real en el diseño y ejecución de las iniciativas educativas.

Otra lección clave es la necesidad de cuestionar los marcos hegemónicos del desarrollo. Esto implica incorporar saberes decoloniales, metodologías de la educación popular y prácticas pedagógicas que trasciendan el currículo formal. La experiencia vivida, la oralidad, la corporalidad, el arte como forma de resistencia y la educación desde abajo deben ocupar un lugar central. Aprender del legado de la educación popular latinoamericana, del feminismo comunitario boliviano o del sindicalismo africano puede fortalecer significativamente la EpD.

Además, se ha evidenciado que sin un compromiso político institucional sostenido, por parte de las organizaciones impulsoras, sus órganos de gobierno y el sistema educativo público, estos enfoques corren el riesgo de quedar marginados o desaparecer ante cambios de ciclo político. Por ello, es fundamental que la EpD esté respaldada por políticas públicas coherentes, financiación estable y estructuras participativas donde las alianzas con el Sur global no sean accesorias, sino estructurales.

Señala que uno de los aportes más significativos del enfoque sindical en la EpD que ha aportado la entidad ha sido acercar temáticas como los derechos laborales, la justicia económica y la solidaridad internacional al ámbito educativo. Esta conexión ha permitido enriquecer los contenidos y metodologías, dotándolos de una dimensión política y transformadora.

ENTREVISTA A LA SECRETARIA DE EMPLEO Y JUVENTUD DE CCOO PV

PERFIL/ENTIDAD	NOMBRE	CARGO
CCOO PV	Rocío Pascual Rodríguez	Secretaria de Empleo y Juventud

A continuación, se recoge la información más relevante de la entrevista realizada a la Responsable de Juventud CCOO PV.

En cuanto a la vinculación de la Secretaría de Juventud con el Proyecto Treball Decent, señala que desde el inicio del proyecto la Secretaría de Juventud de CCOO PV ha estado implicada activamente en las distintas fases del mismo. Esta vinculación ha sido valorada muy positivamente, ya que ha permitido ampliar la perspectiva sindical de la juventud, integrando una visión más global de los derechos laborales y la justicia social.

Sobre las acciones desarrolladas y recepción por parte de la juventud sindical, explica que durante las fases anteriores y esta, se han llevado a cabo diversos talleres en colaboración con Joves CCOO PV, tanto en el marco de la Escuela Sindical Isidro Llopis como en otros espacios formativos. Estas actividades han contado en ocasiones con la participación de sindicalistas de América Latina, cuyas experiencias han enriquecido el aprendizaje del grupo. Los contenidos abordados han incluido temas como la diligencia debida, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las cadenas de valor globales. Señala que la acogida por parte de las personas jóvenes ha sido muy positiva.

En cuanto a la participación prevista en nuevas fases, prevé una participación más frecuente y estructurada. Entre las acciones destacadas se encuentran las charlas conjuntas en centros educativos, donde se abordarán los derechos laborales desde una perspectiva Norte-Sur. Asimismo, confirma su participación activa en la Escuela Sindical de Jóvenes Isidro Llopis 2026.

Sobre la coordinación institucional con la Fundació Pau i Solidaritat PV, comenta que la colaboración entre la Secretaría de Juventud y la Fundació Pau i Solidaritat PV ha sido fluida y productiva. Desde el inicio, ambas partes han apostado por una metodología de trabajo colaborativa, basada en la confianza y la complementariedad. Señala que los principales canales de coordinación han sido el correo electrónico y las reuniones presenciales, que han resultado eficaces. No se han identificado aspectos críticos a mejorar en este ámbito.

Pone en valor que la Fundació Pau i Solidaritat PV ha contribuido significativamente al trabajo de la Secretaría, aportando una visión global de los derechos laborales y humanos, y facilitando la comprensión de conceptos clave vinculados a la Agenda 2030 y los ODS. Esta colaboración ha permitido enriquecer el enfoque sindical juvenil y conectar las luchas locales con los desafíos globales.

En cuanto a su participación en la Escuela Sindical de Jóvenes, señala que la participación de Fundació Pau i Solidaritat PV en ediciones anteriores de la Escuela Sindical ha sido altamente valorada, tanto por la organización como por las personas asistentes. Pone en valor que los talleres impartidos, especialmente aquellos con testimonios internacionales, han sido de los mejor puntuados en las evaluaciones.

De cara a la edición de 2026, se espera una colaboración aún más estrecha, con propuestas innovadoras que profundicen en el enfoque Norte-Sur. Se plantea mantener la línea actual de trabajo, incorporando dinámicas participativas y contenidos de actualidad, como la diligencia debida.

Identifica que los temas que más interesan actualmente a la juventud sindical organizada son: Defensa de derechos laborales en el entorno empresarial, Negociación colectiva, Acceso a la vivienda, Reducción de la jornada laboral, Salud mental, Feminismo y derechos LGTBQA+, Defensa de la lengua y Geopolítica. En el marco del proyecto, se considera relevante abordar también temas como los derechos humanos, derechos ambientales, globalización, cadenas globales de suministro, empresas multinacionales, criminalización del sindicalismo y el papel del sindicalismo en la cooperación internacional.

Las metodologías más efectivas para trabajar con jóvenes sindicalistas han sido las dinámicas grupales, los debates y el uso de formatos audiovisuales. Las experiencias previas han demostrado que las actividades participativas generan mayor implicación y compromiso.

Señala que uno de los principales retos ha sido lograr una participación constante en las actividades. Sin embargo, una vez que las personas jóvenes se involucran, la respuesta suele ser muy positiva. La nueva fase del proyecto ofrece oportunidades clave, como la realización de charlas en centros educativos, que permiten acercar el sindicalismo a nuevas generaciones y visibilizar la importancia de los derechos laborales.

Por último, en cuanto a sus expectativas y propuestas de futuro, espera que esta colaboración siga fortaleciendo el sindicalismo joven, aportando motivación, herramientas y una visión global que enriquezca la acción sindical cotidiana. Aunque aún es pronto para definir nuevas propuestas más allá de 2026, reconoce la necesidad de seguir explorando formas de integrar la Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global (en adelante EpDCG) en las estructuras juveniles de CCOO PV.

ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE PERSONAS ASISTENTES A FORMACIONES GRUPO DE JÓVENES

PERFIL/ENTIDAD	NOMBRE	CARGO
Asistente a formaciones en Treball Decent III (TDIII) Grupo de Joves de CCOO PV	Bárbara Verdejo Deiro	Grupo de Joves de CCOO PV

A continuación, se recoge la información más relevante de la entrevista realizada a una de las personas asistentes a formaciones en Treball Decent III (TDIII), Grupo de Jóvenes de CCOO PV.

En cuanto a su experiencia en el proyecto y participación en formaciones, señala que se incorporó al proyecto Treball Decent a través del grupo de WhatsApp de Joves L'Horta del sindicato. Desde entonces, ha participado en diversas actividades formativas, destacando especialmente la sesión inicial, que considera bien planteada, con contenidos relevantes y capaces de despertar el interés por continuar en el proceso formativo.

Entre los temas abordados, señala que el que más le impactó fue el de la cadena global de cuidados, por su capacidad de conectar lo local con lo global y visibilizar realidades invisibilizadas.

Los canales de comunicación más útiles para ella han sido los grupos de WhatsApp, por su accesibilidad y uso cotidiano.

En cuanto a aprendizajes adquiridos, señala que las formaciones han tenido un impacto significativo en su visión del sindicalismo y en su compromiso como joven sindicalista. Destaca que ha podido aplicar lo aprendido tanto en su entorno laboral como en su proyecto de Trabajo de Fin de Máster (TFM).

Considera que las actividades en las que ha participado han contribuido a ampliar su comprensión sobre la interconexión de los derechos laborales a nivel global. Subraya la importancia de incorporar una mirada internacional en las luchas sindicales, especialmente frente a dinámicas como la deslocalización, la competencia internacional o las políticas impuestas por organismos multilaterales. Para ella, la fuerza colectiva entre personas trabajadoras de distintos países es clave para enfrentar a las empresas transnacionales y construir estrategias comunes.

Valora positivamente el uso de ejemplos concretos, como el caso de Inditex y la Diligencia debida, así como los recursos facilitados (documentales, películas, etc.), que permitieron profundizar en los contenidos.

En cuanto a temáticas de interés y necesidades formativas, considera como tema prioritario para futuras formaciones es la diversidad funcional tanto desde la perspectiva de los derechos laborales como de la inclusión sindical. También señala la necesidad de abordar cuestiones como la vivienda, la precariedad laboral, la incertidumbre vital y la salud mental, por su relevancia para la juventud sindical organizada.

Las metodologías que más le han atraído han sido aquellas basadas en experiencias personales, por su capacidad de generar empatía y reflexión. Considera que los materiales utilizados, como la Guía de Información y Sensibilización Sindical sobre los ODS y la Guía Sindical para la Diligencia Debida en DDHH y Medio Ambiente, han sido muy útiles y bien valorados.

Para fomentar una mayor participación, propone incorporar dinámicas que visibilicen barreras y promuevan el debate colectivo.

En cuanto a la Escuela Sindical de Jóvenes, afirma que participará en la próxima edición de la Escuela Sindical de Jóvenes, con la expectativa de que se amplíe el enfoque más allá del sindicalismo "de industria", incluyendo sectores donde la producción no se mide de forma tangible.

Propone incluir el tema de la diversidad funcional como eje transversal, abordando tanto los derechos laborales como la inclusión en los espacios sindicales. Considera que esta experiencia puede fortalecer el compromiso del grupo joven de CCOO con un sindicalismo más inclusivo, informado y conectado con las luchas sociales.

Por último, valora positivamente la colaboración con Fundació Pau i Solidaritat PV, especialmente por su capacidad de aportar contenidos globales y metodologías participativas. Destaca como aspecto más positivo los recursos y conocimientos adquiridos durante su participación en el proyecto. No identifica aspectos a mejorar y expresa su interés en seguir participando en futuras actividades, motivada por el impacto transformador que estas formaciones han tenido en su desarrollo personal y sindical.

ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE LA SECRETARÍA DE FORMACIÓN SINDICAL Y PARA EL EMPLEO

PERFIL/ENTIDAD	NOMBRE	CARGO
CCOO PV	Manuela Pascual Ruiz	Secretaría de Formación Sindical y formación para el Empleo

A continuación, se recoge la información más relevante de la entrevista realizada a una de las personas asistentes a formaciones en Treball Decent III Grupo de Jóvenes de CCOO PV.

En cuanto a su experiencia y rol en el proyecto, señala que la implicación de la Secretaría de Formación ha sido altamente positiva. La coordinación entre esta secretaria, la Secretaría de Juventud y la Fundació Pau i Solidaritat PV ha resultado muy útil para ampliar conocimientos en torno a un tema tan relevante como el trabajo decente. Desde este ámbito, explica que se han impulsado formaciones presenciales de dos horas de duración, centradas en los siguientes contenidos:

- La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- El concepto de trabajo decente.
- La diligencia debida en derechos humanos y medio ambiente.

Señala que la Secretaría de Formación ha desempeñado un papel clave como figura política, facilitando el contacto con las distintas organizaciones del sindicato en el ámbito del País Valencià. Además, se ha promovido una primera formación dirigida al equipo docente de formación sindical, con el objetivo de introducir los principales hitos de la Agenda 2030 en sus contenidos formativos.

Sobre las formaciones a representantes sindicales, comenta que las formaciones desarrolladas en el marco del proyecto han sido valoradas positivamente por su capacidad para proporcionar herramientas útiles que permiten incorporar una mirada crítica y global sobre el trabajo decente, con enfoque de derechos y perspectiva de género.

Pone en valor que la respuesta de los y las representantes sindicales de empresa ha sido, en general, positiva. Han mostrado interés en los contenidos y han valorado especialmente la posibilidad de vincular problemáticas locales con dinámicas globales. No obstante, se ha detectado una participación limitada, lo que sugiere la necesidad de revisar y adaptar las estrategias de difusión para alcanzar a un público más amplio.

En cuanto al impacto observado, señala que se ha detectado un creciente interés por integrar enfoques como el feminismo y la perspectiva Norte-Sur en las prácticas sindicales. El equipo de formadores y formadoras ha demostrado un alto nivel de conocimiento sobre los temas tratados, así como una clara conciencia sobre la necesidad de avanzar hacia los objetivos del trabajo decente.

Sobre la coordinación y articulación interna, señala que la coordinación entre secretarías y con la Fundació Pau i Solidaritat PV ha sido un elemento clave del proyecto. Esta articulación ha permitido desarrollar acciones conjuntas y fortalecer la coherencia de los contenidos formativos.

Su valoración general de la experiencia es positiva. Destaca la importancia de realizar jornadas de difusión y sensibilización sobre el trabajo decente, como una vía fundamental para fortalecer el sindicalismo y promover una ciudadanía crítica y comprometida.

En cuanto a perspectivas futuras, señala que desde la Secretaría de Formación se plantea la necesidad de continuar con la coordinación interinstitucional y de seguir ampliando el conocimiento y las estrategias en torno al trabajo decente. En cuanto a la integración de la Educación para la Ciudadanía Global (EpCG) en la formación sindical continua, se considera que el sindicato tiene un papel importante que desempeñar también fuera de sus estructuras, mediante jornadas de divulgación abiertas a la sociedad. Sin embargo, se reconoce que esto no es suficiente: es necesaria una mayor implicación de los poderes públicos para transmitir estos valores de forma estructural, especialmente en el ámbito educativo. Asimismo, señala la falta de recursos como una barrera importante para avanzar en esta línea de trabajo.

Por último, señala que la experiencia de trabajo conjunto ha sido valorada muy positivamente. Destaca la importancia de continuar con el trabajo coordinado, de concienciación y acción, como vía para seguir avanzando hacia un sindicalismo más informado, transformador y comprometido con la justicia social.

ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE LOS SERVICIOS TÉCNICOS CONTRATADOS PARA LA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN

PERFIL/ENTIDAD	NOMBRE	CARGO
Comunicación	Tania Castro	Servicios externos encargados campaña de comunicación

A continuación, se recoge la información más relevante de la entrevista realizada a representante de los servicios técnicos contratados para el desarrollo de la campaña de comunicación.

Señala que desde octubre de 2024 se incorporó al proyecto Treball Decent III como responsable de difusión, asumiendo el reto de comunicar en redes sociales una iniciativa ya en su fase final. Su llegada coincidió con un momento de transición en el equipo técnico de la Fundació Pau i Solidaritat PV, lo que marcó distintas etapas en su experiencia de coordinación.

Explica que en una primera fase, trabajó junto a Luis y Violeta, un inicio que describe como ideal para cualquier profesional: claridad en las ideas, una visión compartida y una comunicación fluida. Posteriormente, continuó su labor con Violeta, consolidando un flujo de trabajo constante. Finalmente, con la incorporación de Julia, se fortaleció la organización y la coordinación, lo que permitió una mejora sustancial en la ejecución de las tareas comunicativas.

Señala que su rol principal fue el de diseñar y ejecutar la estrategia de difusión en redes sociales, aunque reconoce que su labor se vio condicionada por la ausencia de un plan de comunicación desde el inicio del proyecto. Aun así, valora positivamente su desempeño y se muestra entusiasmada ante la nueva fase, en la que podrá aplicar lo aprendido y construir una estrategia desde cero, con una visión más integral y sostenida en el tiempo.

En cuanto a su valoración de esta fase, considera que el trabajo comunicativo fue adecuado, especialmente teniendo en cuenta las circunstancias externas que afectaron la continuidad de la difusión, como la DANA en Valencia. Se lograron los objetivos planteados, aunque quedaron pendientes aspectos clave como la incorporación de innovación y la gestión de alianzas estratégicas para ampliar el alcance del proyecto.

Uno de los principales retos fue iniciar la comunicación sin una hoja de ruta clara. Además, la falta de actualización de contenidos en la web de la fundación limitó la posibilidad de ofrecer una comunicación más profunda y contextualizada, más allá de los mensajes breves en redes sociales.

Desde su experiencia, identifica varias dificultades al comunicar temáticas como la Educación para la Ciudadanía Global, los ODS o el Trabajo Decente: redes sociales con dinámicas endogámicas, un lenguaje excesivamente técnico y la falta de una estrategia que permita llegar a públicos más amplios. A pesar de ello, destaca que los contenidos que mejor funcionaron fueron los testimonios, seguidos de fotografías de alta calidad y publicaciones que incluían menciones a otras entidades.

El perfil que más interacción generó fue el de mujeres españolas entre 25 y 54 años, según datos de Metricool. Este dato refuerza la necesidad de diversificar los formatos y canales para alcanzar nuevos públicos.

En cuanto a las oportunidades de mejora, subraya la importancia de contar con una estrategia de comunicación global desde el inicio del proyecto, que no se limite a eventos puntuales. También propone aprovechar mejor las alianzas existentes, como con CCOOPV, para realizar acciones conjuntas en red. Considera que la ejecución fue adecuada, pero que la falta de planificación comunicativa desde el principio restó visibilidad al proyecto.

Entre las herramientas y canales a reforzar, sugiere dar mayor visibilidad a recursos como exposiciones, planificándolas desde el inicio y vinculándolas a cada actividad. También propone establecer una comunicación compartida con entidades afines para ampliar el alcance y fomentar la participación.

En cuanto a propuestas concretas, plantea campañas de “action days” en colaboración con entidades patrocinadoras, la producción de vídeos informativos y testimoniales con referentes del sector, y el uso de fotografías de impacto acompañadas de mensajes con llamados a la acción.

Mirando hacia el futuro, apuesta por acciones de mayor impacto social dirigidas a públicos menos especializados, como formaciones en institutos o exposiciones en espacios públicos. Considera prioritario ampliar el alcance en redes y desarrollar una comunicación offline más accesible.

Para fortalecer la relación entre comunicación, incidencia y participación, propone colaborar con entidades fuera del ámbito CCOO que compartan los valores de la fundación. Esto podría materializarse en apoyos mutuos en redes sociales, participación en festivales y eventos culturales, o incluso la presencia de la fundación en espacios alternativos como el Human Fest o la Feria Alternativa.

Finalmente, destaca que su experiencia con el equipo de Fundació Pau i Solidaritat PV ha sido muy enriquecedora. Valora la profesionalidad, implicación y capacidad de trabajo del equipo, aunque señala como aspecto a mejorar la necesidad de un mayor posicionamiento institucional que permita una comunicación más ágil y autónoma. Reconoce que los cambios de personal han dificultado la consolidación de una estrategia comunicativa estable, pero confía en que la continuidad del equipo actual permitirá construir un futuro más sólido, donde las ideas florezcan y el proyecto crezca con mayor impacto.

ENTREVISTA A LA TÉCNICA DE LA ENTIDAD A CARGO DEL PROYECTO

ENTIDAD	NOMBRE	CARGO
Fundació Pau i Solidaritat PV	Violeta Martínez Vercher	Técnica responsable de proyecto

A continuación se resume la información más relevante recogida de la entrevista realizada al personal técnico de Fundació Pau i Solidaritat PV vinculado al proyecto.

Impacto

Principales logros y desafíos

La persona técnica responsable del proyecto destaca que, en esta fase, se han alcanzado logros significativos. Uno de los más relevantes ha sido superar el objetivo previsto de participación femenina en las formaciones. En total, se han realizado nueve acciones formativas, ocho correspondientes a la Actividad 5 y una a la Actividad 6, con la participación de 89 personas, de las cuales el 50,56 % han sido mujeres, superando ampliamente el 40 % inicialmente previsto.

Otro hito destacado ha sido la elaboración y difusión del Informe Sindical de los ODS en el País Valencià, un documento inédito a nivel autonómico que se ha convertido en referencia para la acción sindical y social en materia de Agenda 2030. Su socialización ha sido amplia y estratégica, alcanzando asambleas sindicales, ONGDs, medios de comunicación, Consejos de participación, periodistas y entidades del tejido asociativo. Además, se ha mantenido el enfoque de género de manera transversal en todas las actividades y materiales del proyecto.

Entre los desafíos identificados, se señala la dificultad para implicar de forma sostenida a ciertos perfiles clave, como titulares de obligaciones o periodistas, cuya participación se ha limitado a acciones puntuales. También se han detectado limitaciones territoriales, con menor presencia en algunas comarcas, y dificultades derivadas de la sobrecarga de agenda de responsables sindicales y representantes legales de trabajadores/as (RLT), que han afectado a su participación presencial.

Impacto en la implicación ciudadana en DDHH

Según su valoración, el proyecto ha contribuido a fortalecer las capacidades de responsables sindicales, RLT, ONGDs, periodistas y titulares de obligaciones, posicionándolos como agentes multiplicadores en la defensa de los derechos humanos, laborales y ambientales. La producción y socialización del Informe Sindical ha permitido visibilizar la Agenda 2030 desde una perspectiva sindical, generando debates en medios de comunicación, foros de la sociedad civil y estructuras internas de CCOO PV.

Gracias a la colaboración estrecha con CCOO PV y la CVONGD, se ha logrado posicionar los derechos humanos y el trabajo decente en agendas institucionales y sindicales, fomentando una reflexión crítica sobre las desigualdades Norte-Sur, las brechas de género y el cambio climático, conectando estas problemáticas globales con la acción local en la Comunitat Valenciana.

Elementos contextuales que han facilitado o dificultado la implementación

Entre los factores facilitadores, se destaca la existencia de una red previa consolidada entre Pau i Solidaritat PV, CCOO PV y la CVONGD, que ha otorgado legitimidad y agilidad a las convocatorias. También se ha observado un creciente interés por las normativas de diligencia debida y sostenibilidad empresarial, lo que ha incrementado la relevancia de los contenidos. La experiencia previa de muchas personas participantes en formación sindical ha sido otro elemento clave, favoreciendo la asimilación de los contenidos.

En cuanto a las dificultades, se señala la sobrecarga de agendas de los perfiles clave y los distintos niveles de conocimiento previo sobre ODS y DDHH, lo que ha requerido adaptar los contenidos y las dinámicas formativas.

Propuestas para una nueva fase

De cara a una futura fase del proyecto, se propone integrar de manera más sólida el enfoque Sur, incorporando la participación presencial de socias locales de proyectos de cooperación. La experiencia de la jornada en la que participaron dos compañeras de Guatemala, así como la intervención de Abel Rivera, sindicalista colombiano, fueron altamente valoradas por las personas participantes. Este tipo de participación enriquece el aprendizaje y fortalece el vínculo entre las realidades del Norte y del Sur, reforzando el sentido global de las luchas sindicales y de defensa de los derechos humanos.

Pertinencia

Vinculación con la estrategia general de Pau i Solidaritat PV

La intervención se alinea directamente con la estrategia general de Pau i Solidaritat PV, especialmente con el eje estratégico Treball Decent en Xarxa, que promueve acciones sindicales en favor de la Agenda 2030 y los derechos humanos y ambientales desde los centros de trabajo. El proyecto refuerza el papel del sindicalismo como agente de cambio y como motor de coherencia de políticas, un componente prioritario dentro de la estrategia de Educación para la Ciudadanía Global de la entidad. Asimismo, responde a la apuesta estratégica por conectar las luchas del Norte y del Sur, visibilizando las interdependencias y desigualdades globales.

Articulación con otros proyectos de la entidad

Afirma que el proyecto se vincula estrechamente con otros procesos impulsados por la Fundació, como las acciones de cooperación sindical internacional y los proyectos de sensibilización sobre derechos laborales globales. En particular, se articula con iniciativas en países como Guatemala donde se trabaja en defensa de los derechos humanos y laborales. Estas conexiones se han materializado en la participación de socias del Sur Global en actividades del proyecto, como la presencia de compañeras de CODECA (Guatemala) y del sindicalista colombiano Abel Rivera, fortaleciendo el vínculo entre cooperación y educación para la ciudadanía global.

Criterios de selección de los grupos participantes

Los grupos de población participante se seleccionaron en base a criterios claros y estratégicos: su condición de titulares de responsabilidades, obligaciones o derechos en el ámbito laboral o social; su capacidad de actuar como agentes multiplicadores; y su vinculación con redes como CCOO PV, la CVONGD o el periodismo con enfoque de derechos. No se realizaron exclusiones, y en general participaron todas las personas que mostraron interés y cumplían con el perfil definido para el grupo destinatario.

Valoración de las actividades realizadas

Todas las actividades previstas han contribuido al logro del objetivo específico del proyecto: Contribuir al fortalecimiento de capacidades de titulares de responsabilidades para la aplicación, vigilancia y cumplimiento de la agenda 2030 y sus metas. Las formaciones, la elaboración y difusión del Informe Sindical y las acciones de socialización han sido fundamentales para ello. Aunque no se consideró necesario añadir nuevas actividades al plan inicial, se aprovecharon oportunidades no previstas, como la participación de Abel Rivera y de las compañeras de Guatemala, que aportaron un valor añadido significativo.

Respuesta institucional y participación

La respuesta institucional ha sido muy positiva, especialmente por parte de CCOO PV y la CVONGD, que han facilitado la convocatoria y han difundido activamente el informe. Las actividades con mayor acogida han sido la jornada con participación de las compañeras de Guatemala y las presentaciones del Informe Sindical en asambleas y espacios de diálogo social. La menor participación se ha registrado entre periodistas, a quienes se les envió materiales para su uso, pero cuya implicación ha sido más limitada.

Transversalización de enfoques

En cuanto a la transversalización de los enfoques de derechos humanos y género, se ha logrado una buena integración, con análisis específicos en los materiales y actividades, así como indicadores de seguimiento. No obstante, se identifica margen de mejora en la integración sistemática del enfoque Sur. Se propone asegurar que en cada edición del proyecto haya participación directa de organizaciones socias del Sur Global, y fortalecer los contenidos que visibilicen las interdependencias globales y las luchas compartidas.

Incorporación de recomendaciones previas

La intervención ha incorporado varias recomendaciones derivadas de procesos de evaluación anteriores, como reforzar el componente práctico de las formaciones con ejemplos aplicables al entorno laboral, diversificar los canales de socialización para llegar a públicos diversos y trabajar más estrechamente con las secretarías y áreas de CCOO PV para garantizar la sostenibilidad y apropiación del proyecto. También se ha atendido la recomendación de aumentar la presencia de mujeres en todos los espacios, no solo como participantes, sino también como ponentes y referentes, lo que ha permitido superar el objetivo mínimo de participación femenina.

Eficacia

Avances en generación de redes y conocimiento ciudadano

A lo largo del desarrollo del proyecto se han observado avances significativos tanto en la generación y consolidación de redes como en el incremento del conocimiento sobre derechos humanos y laborales entre la ciudadanía valenciana. La colaboración entre Pau i Solidaritat PV, CCOO PV y la CVONGD se ha fortalecido, y se han incorporado nuevos actores como ONGDs, medios de comunicación, periodistas y titulares de obligaciones, muchos de los cuales han manifestado interés en mantener el vínculo más allá del proyecto.

El Informe Sindical de los ODS ha sido un elemento clave en este proceso, funcionando como recurso de referencia compartido y catalizador de espacios de diálogo que trascienden el ámbito sindical. En cuanto al conocimiento, las acciones formativas y de socialización han permitido que las personas participantes se familiaricen con la Agenda 2030 y reconozcan acciones concretas que pueden aplicar en sus contextos laborales y territoriales. Las evaluaciones realizadas evidencian que un alto porcentaje de participantes ha incrementado su conocimiento sobre los ODS, el diálogo social y la diligencia debida.

Diferencias en la implicación según perfiles

En términos de género, se ha alcanzado un equilibrio casi paritario, con un 50,56 % de participación femenina, superando el objetivo mínimo establecido. Aunque en evaluaciones anteriores se había identificado dificultad para llegar a públicos más jóvenes, en esta edición se ha logrado una mejora significativa gracias a la colaboración con la Escuela de Joves y la formación específica para jóvenes de l'Horta, lo que ha permitido reducir la media de edad y aumentar la participación juvenil.

No se han detectado diferencias relevantes en la cantidad de participación por edad o sexo, pero sí en las temáticas de interés. Se ha observado que, aunque existen problemáticas comunes, las prioridades e inquietudes varían según el sexo y la edad, lo que subraya la importancia de diversificar los contenidos y enfoques para responder a motivaciones específicas.

Desafíos en la medición y evaluación de resultados

Uno de los principales desafíos ha sido la medición sistemática del impacto cualitativo, especialmente en lo que respecta a cambios en actitudes o niveles de compromiso derivados de actividades puntuales. Para abordar esta dificultad, se ha reforzado el uso de formularios de evaluación, la recopilación de testimonios y el seguimiento de la difusión y uso del Informe Sindical en distintos espacios.

En cuanto a los indicadores cuantitativos, la obtención de fuentes de verificación ha sido satisfactoria. Se ha contado con listados de asistencia, materiales producidos, registros fotográficos y audiovisuales, y certificados de entrega de materiales. Estos elementos han permitido evaluar el progreso del proyecto con rigor y documentar los logros de forma clara.

Eficiencia

Valoración de los recursos disponibles

La persona técnica responsable del proyecto señala que, en términos generales, los recursos disponibles han sido suficientes para cumplir con los objetivos y actividades planificadas. En cuanto a los recursos personales, se enfrentó el reto de una rotación en el equipo técnico durante la ejecución del proyecto, lo que supuso un desafío organizativo. Sin embargo, se implementaron mecanismos internos de coordinación que permitieron completar las actividades en tiempo y forma.

Respecto al tiempo, la mayoría de las actividades se ejecutaron dentro de los plazos previstos en el cronograma. Las excepciones puntuales no afectaron el cumplimiento de las metas establecidas en los indicadores, lo que demuestra una buena capacidad de adaptación y gestión del tiempo.

En relación con los recursos económicos, el presupuesto se ha ajustado hasta quedar a cero, siendo suficiente para alcanzar los objetivos del proyecto. La optimización de recursos, junto con el aprovechamiento de apoyos de las entidades colaboradoras, ha permitido mantener la calidad de las acciones previstas sin comprometer su alcance.

A nivel organizativo, la existencia de alianzas previas con CCOO PV y la CVONGD ha sido un factor facilitador clave. Estas alianzas han permitido agilizar la logística, facilitar la convocatoria y utilizar espacios y materiales sin costes adicionales, lo que ha contribuido a la eficiencia general del proyecto.

Medidas de ajuste y mejora durante la implementación

Durante la ejecución del proyecto se han adoptado diversas medidas para optimizar los resultados y adaptarse a las circunstancias emergentes. Un ejemplo destacado fue el refuerzo de la colaboración con estructuras juveniles de CCOO, lo que permitió aumentar la participación de jóvenes y reducir la media de edad de las personas participantes.

Asimismo, se adaptaron contenidos y ejemplos a los intereses específicos de los distintos perfiles, tras detectar en las primeras sesiones que las prioridades variaban según edad y sexo. En el proceso de socialización del Informe Sindical, se priorizó su presentación en espacios estratégicos y en formatos que aseguraran mayor visibilidad. También se incorporaron actividades no previstas inicialmente, como la participación de ponentes internacionales, que aportaron un valor añadido y reforzaron el enfoque Sur del proyecto.

Todas estas adaptaciones fueron consensuadas en equipo y con las entidades colaboradoras, lo que permitió mantener la coherencia con los objetivos generales y específicos del proyecto, mejorando su alcance, relevancia y eficiencia.

Sostenibilidad

Adquisición de competencias y conocimientos

Confirma que las actividades desarrolladas han promovido de forma clara la adquisición de competencias y conocimientos en torno a las temáticas trabajadas. Las acciones formativas han proporcionado herramientas prácticas que permiten a las personas participantes incorporar la Agenda 2030, el trabajo decente y los derechos humanos y ambientales en su acción sindical y en sus contextos laborales.

La elaboración y socialización del Informe Sindical de los ODS en el País Valencià ha sido especialmente relevante, ya que constituye un recurso actualizado y accesible que facilita la comprensión de la situación local respecto a los ODS, al tiempo que ofrece propuestas concretas de acción. La participación de ponentes internacionales, como las compañeras de Guatemala y el sindicalista colombiano Abel Rivera, ha enriquecido el análisis crítico y ha permitido vincular las problemáticas locales con las luchas del Sur Global, reforzando la comprensión de las interdependencias y el enfoque global del proyecto.

Evidencias de sostenibilidad de los cambios generados

Existen diversas evidencias que indican que los cambios generados por el proyecto tienden a ser sostenibles. En primer lugar, muchas de las personas participantes forman parte de estructuras sindicales, institucionales o de la sociedad civil con capacidad para replicar y aplicar lo aprendido en sus respectivos entornos, lo que garantiza la continuidad del impacto más allá de la duración del proyecto.

El Informe Sindical, al estar disponible en acceso libre y haber sido ampliamente difundido, tiene un alto potencial de uso continuado como herramienta de incidencia. Además, se ha observado que algunas secretarías y áreas de CCOO PV han incorporado los contenidos trabajados en sus planes de acción, lo que refuerza la apropiación institucional de los aprendizajes.

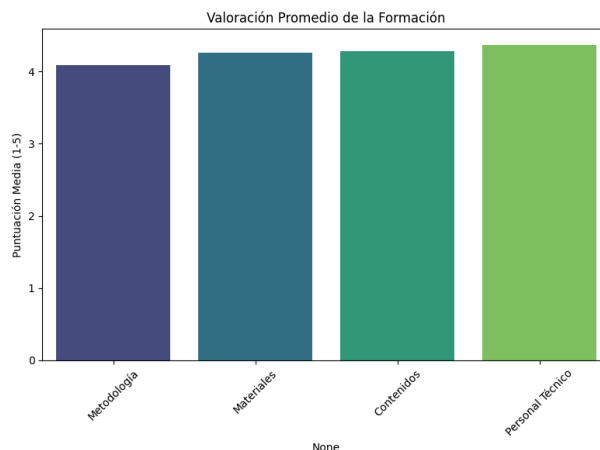
Las alianzas fortalecidas con la CVONGD y otros actores clave también se proyectan como sostenibles, dado que seguirán activas en futuros proyectos. Finalmente, la vinculación del proyecto con procesos de cooperación internacional impulsados por la Fundació Pau i Solidaritat PV contribuye a mantener el enfoque global y a asegurar que las experiencias compartidas se integren en futuras iniciativas, reforzando así la sostenibilidad conceptual y estratégica del programa.

CUESTIONARIO EVALUACIÓN FORMACIÓN SINDICAL DESCA Y AGENDA 2030

Como parte del proceso de evaluación del proyecto de formación, se aplicó un cuestionario a las personas participantes con el objetivo de recoger sus valoraciones, percepciones y aprendizajes. El análisis de las respuestas permite identificar el grado de satisfacción con la formación recibida, el perfil sociodemográfico de las personas asistentes, así como la evolución de sus conocimientos y capacidades para la acción sindical en defensa de los derechos humanos y medioambientales. Los resultados obtenidos ofrecen una base sólida para valorar el impacto formativo del proyecto y orientar futuras acciones de mejora.

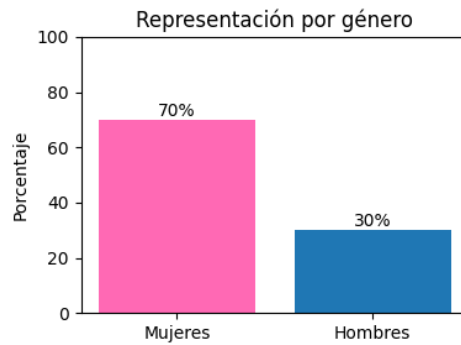
Valoración Promedio de la Formación

Muestra la puntuación media (de 1 a 5) otorgada a la metodología, materiales, contenidos y personal técnico:



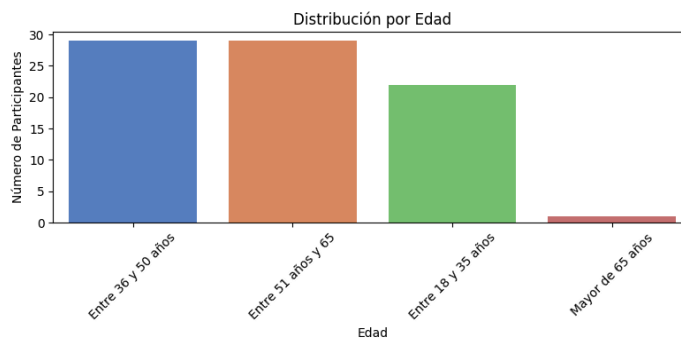
Distribución por Sexo

Visualiza la proporción de participantes por género:



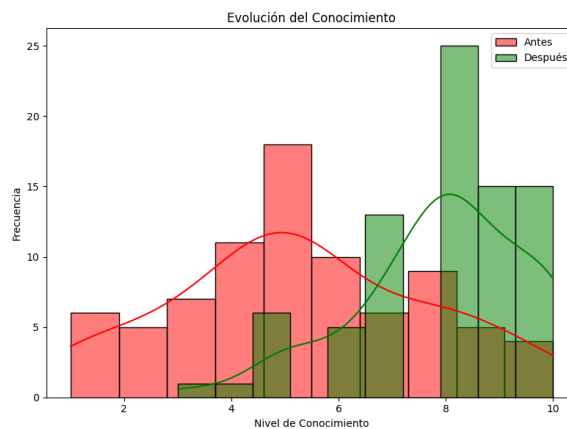
Distribución por Edad

Representa la participación por rangos de edad:



Evolución del Conocimiento

Comparación entre el nivel de conocimiento antes y después de la formación:



A continuación se recogen las **conclusiones** más relevantes extraídas de los datos:

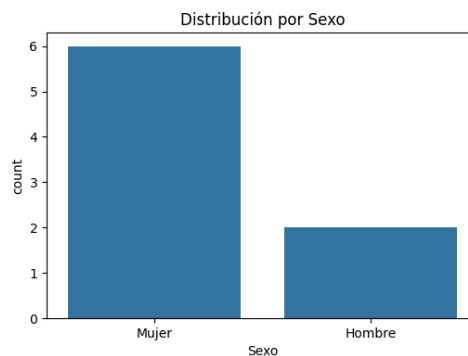
- Valoración Promedio:
 - Metodología: 4.3
 - Materiales: 4.4
 - Contenidos: 4.4
 - Personal Técnico: 4.6
- Distribución por Sexo:
 - Mujeres: 53.9 %
 - Hombres: 46.1 %
- Distribución por Edad:
 - Mayoría entre 18 y 35 años, seguida por el grupo de 36 a 50 años.
- Conocimiento:
 - Promedio antes de la formación: 4.9
 - Promedio después de la formación: 8.1
 - Incremento promedio: +3.2 puntos

CUESTIONARIO EVALUACIÓN FORMACIÓN ONGDs DESCA Y AGENDA 2030

A continuación se presenta la información extraída del cuestionario de evaluación aplicado a ONGDs sobre DESCA y Agenda 2030, con el objetivo de identificar el grado de satisfacción con la formación recibida y la evolución de sus conocimientos en relación a los DESCA, ODS y la diligencia debida. Los resultados obtenidos ofrecen una base sólida para valorar el impacto del proyecto y orientar futuras acciones de mejora.

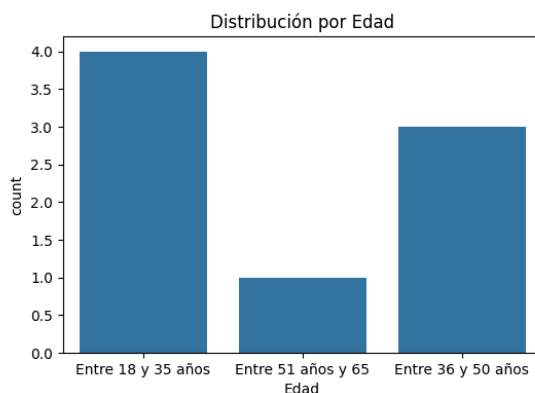
Distribución por sexo

La mayoría de participantes se identifican como mujeres, lo que refleja su mayor implicación en actividades de formación y sensibilización social.



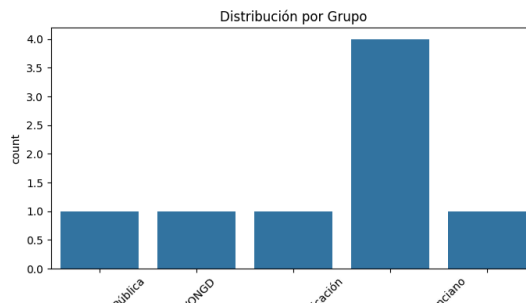
Distribución por edad

Predominan los grupos de edad entre 18 y 35 años y entre 36 y 50 años, lo que indica una participación activa de personas tanto jóvenes como adultas en los procesos formativos.



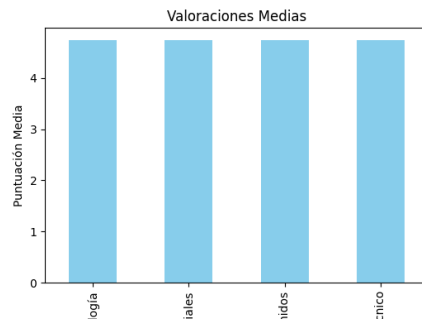
Distribución por grupo

Los grupos más representados son ONGDs y tejido asociativo valenciano, seguidos por administración pública y medios de comunicación. Esto muestra una diversidad de perfiles con interés en los temas tratados.



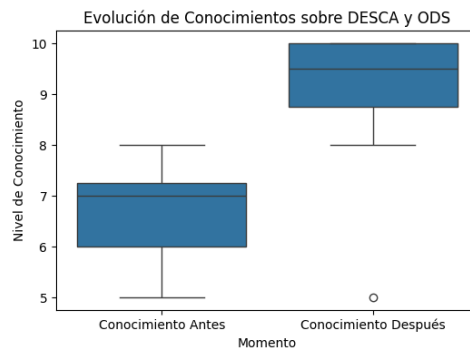
Valoraciones medias de la formación

Las valoraciones de metodología, materiales, contenidos y personal técnico son muy positivas, todas cercanas al 5. Esto indica una alta satisfacción con la calidad de la formación de las personas participantes.



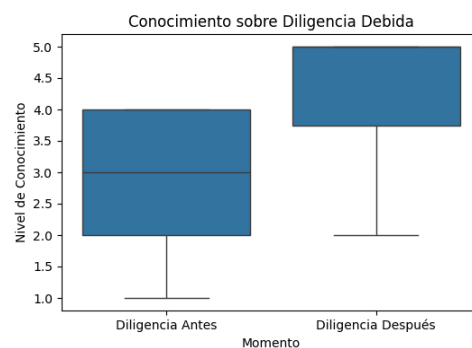
Valoraciones evaluación conocimientos sobre DESCA y ODS

Se observa un aumento claro en el nivel de conocimientos tras la formación. La mediana y el rango de respuestas muestran que la mayoría de participantes perciben una mejora significativa.



Valoraciones conocimiento Diligencia Debida

También hay una mejora notable en el conocimiento sobre la Diligencia Debida, lo que refleja el impacto de la formación en este tema específico.

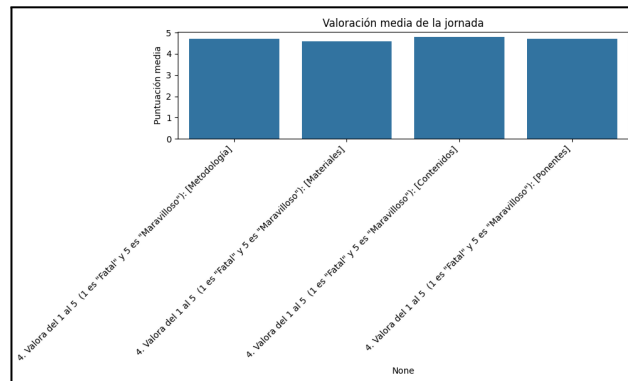


CUESTIONARIO EVALUACIÓN JORNADA DILIGENCIA DEBIDA Y AGENDA 2030

A continuación se presenta la información extraída del cuestionario de evaluación aplicado tras la jornada “Diligencia debida y Agenda 2030 en la acción sindical: experiencias del Norte y la resistencia de CODECA en el Sur”. Esta actividad formativa tuvo como objetivo fortalecer el conocimiento y la capacidad de incidencia de las personas participantes en torno a los DESCA, los ODS y el papel del sindicalismo en la defensa de los derechos humanos y ambientales. A través del análisis de las respuestas recogidas, se presentan a continuación los principales indicadores de satisfacción y evolución del conocimiento surgidas durante la jornada.

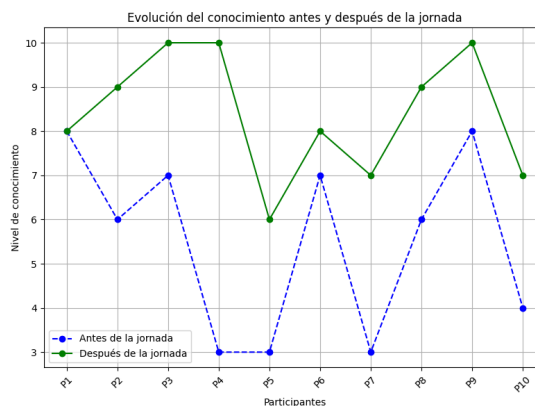
Valoración media de la jornada:

Las puntuaciones de metodología, materiales, contenidos y ponentes se acercan al 5, lo que indica una valoración muy positiva por parte de los participantes.



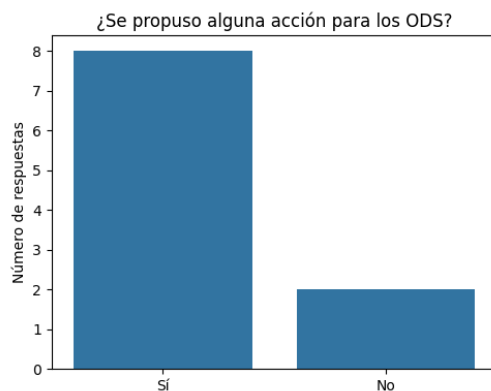
Evolución del conocimiento antes y después de la jornada

Se observa un aumento claro en el nivel de conocimiento tras la jornada, especialmente en temas como los ODS, la diligencia debida y la acción sindical.



Propuestas de acción para los ODS

8 participantes indicaron que podrían proponer al menos una acción concreta para implementar los ODS en sus centros de trabajo.



A continuación, se recogen las principales **conclusiones** extraídas de la encuesta:

- Alta satisfacción: La jornada fue valorada muy positivamente, con puntuaciones cercanas al máximo en todos los aspectos evaluados.
- Impacto formativo: Los conocimientos sobre los temas tratados aumentaron significativamente tras la jornada.
- Compromiso con la acción: La mayoría de participantes se sintieron capacitados para proponer acciones concretas en favor de los ODS y los derechos humanos en sus espacios de incidencia.

CONDICIONANTES Y LIMITANTES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación del proyecto es positiva, destacando especialmente el esfuerzo que se ha realizado por valorar el proceso en todas sus fases, más allá de la mera ejecución de actividades. Aunque se reconoce que la dimensión del proyecto presenta ciertas limitaciones en cuanto al alcance del trabajo de sensibilización individual, especialmente en el contexto de una transformación social que requiere intervenciones sostenidas a largo plazo, se considera que dichas limitaciones han sido superadas. Las actividades realizadas han generado un alto nivel de interés y han facilitado la adquisición de conocimientos sobre conceptos y metodologías poco conocidas, lo que demuestra un impacto inmediato significativo. Si bien los indicadores y herramientas empleadas permiten medir estas variables principalmente en el corto plazo, se han utilizado de manera adecuada para ofrecer una visión clara del impacto del proyecto. En el análisis de los resultados, se tiene en cuenta esta limitación metodológica, sin que ello afecte negativamente a la valoración general.

4. HALLAZGOS Y CONCLUSIONES

Se recogen en este apartado los hallazgos y las conclusiones ordenadas por los criterios de evaluación analizados. Para cada uno de los criterios se ha tenido en cuenta el enfoque de derechos y el enfoque de género, valorando en cada caso su transversalización en cada fase del proyecto.

Los criterios prioritarios de evaluación para el análisis e interpretación son: Pertinencia, Eficacia, Impacto y Sostenibilidad dentro de las dimensiones de diseño, procesos y resultados. Además, se ha incorporado una mirada estratégica para valorar la utilidad y vigencia de las temáticas abordadas, las metodologías empleadas y las herramientas utilizadas a lo largo del proyecto, identificando oportunidades de mejora y reenfoque del programa en sus siguientes fases.

Diseño

Análisis de la Pertinencia: *Análisis de la adecuación del diseño del proyecto (los objetivos, las estrategias, los sectores de actuación, los componentes incluidos, los instrumentos y herramientas de ejecución, los sistemas de gestión, etc.), para ver si encajan dentro del marco de actuación internacional, nacional y local.*

A través de este criterio hemos conocido si hubo una respuesta adecuada a los problemas que pretendía abordar; si el proyecto ha respondido a las necesidades de la población meta; si han participado las TDD en la definición e identificación del mismo; si dicha participación ha sido bien diseñada; si la intervención se enmarca dentro de las líneas de actuación de las políticas de cooperación de la GVA para EPD; si la formulación del proyecto y sus indicadores han sido correctos y útiles para la evaluación del impacto de la acción; y si ha tenido capacidad o no el proyecto de adaptarse a los cambios en el entorno y el contexto que se hayan podido producir, entre otras.

Se ha analizado también la pertinencia de los indicadores, de las hipótesis y del modelo de intervención.

A través de las entrevistas llevadas a cabo durante el proceso de evaluación se han realizado preguntas abiertas con el fin de conocer con mayor profundidad el proceso de identificación y el grado de participación de la población titular de derechos en la propuesta.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES UTILIZADAS
¿La estructura de objetivos, resultados y actividades del proyecto ha sido definida correctamente? ¿Las actividades programadas son adecuadas para alcanzar los objetivos planteados? ¿El proyecto se enmarca en estrategias y planes autonómicos que refuercen su coherencia, pertinencia y sostenibilidad? ¿Se han analizado de forma suficiente y adecuada los factores externos que escapan al control directo del proyecto? ¿Se han diseñado indicadores y fuentes de verificación suficientes y adecuadas para medir los avances del proyecto? ¿Cómo se ha seleccionado a la población meta directa? ¿Qué grado de apropiación tenía y ha tenido la población meta directa respecto al proyecto? ¿La población meta directa ha participado en los procesos de toma de decisiones en las distintas fases del proyecto? ¿Cómo lo ha hecho y en relación con qué temas? ¿Han cambiado las prioridades del grupo meta desde la formulación del proyecto? En caso afirmativo, ¿se ha adaptado la intervención a dichos cambios?	Análisis de la población en la identificación/formulación del proyecto Nº de acciones del proyecto dirigidas a la población meta Análisis lógica vertical /horizontal	Documento de identificación, documento de formulación, entrevistas, cuestionarios.

ALINEACIÓN DEL PROYECTO CON EL MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO AUTONÓMICO

El proyecto Trabajo Decente en Red se encuentra sólidamente alineado con el marco normativo y los planes estratégicos de la Comunitat Valenciana en materia de cooperación internacional y desarrollo sostenible³. En particular, responde a lo establecido en la **Ley 18/2017 de cooperación y desarrollo sostenible**, que reconoce el papel de los sindicatos en la promoción de la Agenda 2030, el fortalecimiento del liderazgo femenino, la igualdad laboral, la erradicación del trabajo infantil y la sensibilización sobre derechos laborales.

Asimismo, el proyecto se vincula directamente con los objetivos del **V Plan Director de la Cooperación Valenciana 2021–2024**, que destaca la relevancia de los sindicatos como agentes clave para el desarrollo sostenible, el trabajo digno y la coherencia de políticas en derechos humanos, laborales y medioambientales. En este marco, el proyecto contribuye al fortalecimiento de capacidades de los agentes sindicales como transmisores de derechos y promotores de sensibilización en los centros de trabajo.

También se recoge la alineación con el **IV Plan Director 2017–2020**, vigente en el momento de la convocatoria, en los ejes de Personas y Paz, y se anticipa su coherencia con los anteproyectos de ley autonómicos en elaboración, orientados a la protección de los derechos humanos, la paz y la diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales, donde se contempla la participación activa de los sindicatos.

ALINEACIÓN DEL PROYECTO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El proyecto Trabajo Decente en Red se alinea de forma integral con la **Agenda 2030** y sus **cinco ejes fundamentales**⁴: **Personas, Planeta, Prosperidad, Paz y Alianzas**. Frente al modelo de desarrollo hegemónico centrado en el crecimiento económico, esta intervención sitúa en el centro los derechos humanos, laborales y medioambientales, promoviendo una ciudadanía global transformadora desde la acción sindical.

El proyecto contribuye directamente a los siguientes **ODS y metas específicas**:

- ODS 4: Educación de calidad (metas 4.4 y 4.7)
- ODS 5: Igualdad de género (metas 5.1 y 5.c)
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico (metas 8.4, 8.5 y 8.7)
- ODS 10: Reducción de las desigualdades
- ODS 12: Producción y consumo responsables (metas 12.6 y 12.7)
- ODS 13: Acción por el clima (meta 13.3)
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas (metas 16.2, 16.3, 16.6 y 16.b)
- ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos (metas 17.14, 17.16 y 17.17)

Además, se había previsto un efecto multiplicador a medio y largo plazo gracias a la formación de agentes sindicales que actúan como transmisores de derechos en sus centros de trabajo y espacios de incidencia. La elaboración de un informe sindical sobre el avance de los ODS en el País Valenciano refuerza esta contribución, proporcionando diagnóstico, propuestas y buenas prácticas que pueden ser utilizadas por otros actores sociales y públicos.

El enfoque del proyecto promueve la coherencia de políticas y la participación activa de distintos titulares de responsabilidad, trabajadores organizados, administraciones públicas y otros agentes, en la implementación de medidas que garanticen los derechos humanos y medioambientales, reforzando así el carácter interconectado e indivisible de la Agenda 2030.

ALINEACIÓN CON LA ESTRATEGIA DE EpD DE LA ENTIDAD Y APRENDIZAJES DE FASES ANTERIORES:

El proyecto Trabajo Decente en Red se enmarca en la estrategia de **Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global de la Fundació Pau i Solidaritat PV**, alineándose con uno de sus tres ejes prioritarios: **TREBALL DECENT EN XARXA**. Esta línea de

³ Del documento de proyecto técnico

⁴ Del documento de proyecto técnico

trabajo, activa desde 1999, promueve la defensa de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) y la acción sindical transformadora desde los centros de trabajo, en coherencia con la Agenda 2030.

La propuesta actual **da continuidad a las fases anteriores del eje, incorporando aprendizajes clave**. La primera fase (2019–2021) se centró en la formación y movilización sindical, mientras que la segunda fase, aún en ejecución, ha reforzado la producción de materiales de sensibilización con enfoque de género y conexión Norte-Sur. Las evaluaciones previas han identificado la necesidad de fortalecer los procesos de apropiación y generación de propuestas por parte de la población destinataria, especialmente tras el contexto de emergencia sanitaria.

En respuesta, esta nueva fase incorpora un resultado específico orientado a mejorar la incidencia y transferencia de herramientas hacia titulares de obligaciones y trabajadores/as en sectores estratégicos como la defensa de derechos humanos y ambientales, y el ámbito del periodismo y la comunicación. Además, se atienden recomendaciones de evaluaciones externas que sugieren realizar una evaluación de impacto a largo plazo para valorar el proceso de ciudadanía global transformadora generado.

GRADO DE ADECUACIÓN Y DEFINICIÓN DE LOS COLECTIVOS PARTICIPANTES

El proyecto Trabajo Decente en Red ha estado dirigido a una población identificada como **agentes multiplicadores y de cambio**, capaces de incidir desde sus espacios de trabajo y acción social en la defensa de los derechos humanos y medioambientales en el contexto de la globalización.

El **componente formativo** se ha orientado principalmente a **responsables sindicales y representantes legales de trabajadores/as afiliados a CCOO PV**, con el objetivo de fortalecer sus capacidades como titulares de responsabilidades en la promoción del trabajo decente (ODS 8) y la coherencia de políticas en derechos humanos y ambientales.

En esta fase, se ha ampliado el perfil de la población meta para incluir a **militantes, personal de ONGD y organizaciones sociales, y profesionales de la comunicación**, reconociendo su potencial para desarrollar acciones de sensibilización e incidencia desde sus respectivos ámbitos laborales.

En el **componente de sensibilización**, se ha priorizado el **trabajo con grupos pequeños y específicos**, favoreciendo el intercambio de información y la continuidad de las acciones. Se ha trabajado en coordinación en diversas comarcas del País Valenciano (Alicante, Castellón y València) para ampliar el alcance territorial y cualitativo de la intervención.

Finalmente, la población formada actúa como multiplicadora, promoviendo encuentros con titulares de obligaciones y otros actores clave para impulsar medidas concretas en favor de los derechos humanos, ambientales y el avance de la Agenda 2030.

COHERENCIA DEL DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN

La estrategia de intervención y la metodología empleadas en el proyecto muestran una **coherencia sólida** con el objetivo específico, los resultados esperados y las actividades planificadas. Se han tenido en cuenta las particularidades del grupo participante, integrando de forma transversal los enfoques del proyecto, especialmente el enfoque de género, derechos humanos y sostenibilidad.

La formulación del proyecto se considera **bien estructurada**, con una matriz de marco lógico clara y exhaustiva. Los **indicadores** definidos son **verificables, pertinentes y adecuados** para medir tanto los resultados como el objetivo general del proyecto.

Las **temáticas** abordadas han sido valoradas como **relevantes** para el desarrollo profesional de las personas participantes, quienes consideran el proyecto pertinente para sus espacios de acción. Además, se destaca la **escasez de recursos y actividades similares** accesibles, lo que refuerza el valor añadido de esta intervención.

Se valora especialmente la incorporación del **enfoque de género** en todas las fases del proyecto: desde la identificación de necesidades diferenciadas, pasando por la ejecución, hasta la elaboración de contenidos y materiales que visibilizan las desigualdades y promueven la equidad.

La metodología fomenta la **sensibilización y movilización de la ciudadanía** hacia la transformación social. Aunque los cambios no son fácilmente observables en el corto plazo, se reconoce que el proyecto contribuye a generar conciencia crítica y avanzar hacia procesos de cambio sostenido. En este sentido, se recomienda realizar una evaluación de impacto a medio y largo plazo, especialmente entre la población meta que ha participado en varias ediciones del proyecto.

Finalmente, se destaca la **alta confianza** de las personas participantes en la capacidad técnica y organizativa de la Fundació Pau i Solidaritat PV, valorando muy positivamente su rol en el desarrollo e implementación del proyecto.

Por todos estos motivos referidos, se considera que el proyecto es **PERTINENTE**.

El proyecto ha demostrado una alta pertinencia al estar alineado con los marcos normativos autonómicos, estatales e internacionales, especialmente con la Agenda 2030 y los planes directores de la cooperación valenciana. La estructura de objetivos, resultados y actividades ha sido adecuada y coherente con las necesidades de la población meta. La participación activa de los agentes sindicales, ONGDs y otros actores clave en la identificación y ejecución del proyecto ha reforzado su apropiación. Además, se ha adaptado a los cambios contextuales y ha incorporado aprendizajes de fases anteriores, consolidando su enfoque estratégico.

Resultados

Análisis de la Eficacia: *En el cumplimiento de los resultados y objetivos constatados en la matriz de planificación de la intervención.*

La eficacia del proyecto pretende medir el grado de consecución del objetivo y los resultados de la intervención en términos de indicadores de cantidad, calidad y tiempo, es decir, si la ejecución de las actividades programadas permitió alcanzar los resultados previstos y si estos contribuyeron a conseguir el objetivo específico. Se ha analizado la metodología de intervención, la adecuación del cronograma de ejecución y su coherencia con las actividades para alcanzar los resultados previstos.

Damos respuesta a si la ejecución de las actividades se hizo conforme a la planificación inicial y al cronograma establecido; si se desestimaron algunas de ellas o no se han llegado a ejecutar en su totalidad; si la ejecución de las mismas ha supuesto la consecución de los resultados esperados o no; si se podían haber reforzado el alcance de los resultados con la consideración de nuevas actividades; si se han producido retrasos en la ejecución del proyecto; si ha habido que adaptarse a factores externos que hayan supuesto alguna incidencia que afecten a la ejecución prevista; y si han existido imprevistos y valorar capacidad de superarlos y la coordinación entre los diferentes actores implicados.

Para valorar el logro de los resultados del proyecto, se ha medido, por un lado, los avances en los indicadores incluidos en la matriz de EML, así como los datos extraídos del Informe Final del Proyecto, complementándolos con un análisis cualitativo de las opiniones y valoraciones de las informantes claves al respecto, así como también de la revisión de documentación facilitada. El análisis de eficacia también ha valorado la ejecución de las actividades previstas y su contribución al logro de los resultados, así como la identificación de las principales dificultades encontradas durante la ejecución.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES UTILIZADAS
<p>¿En qué medida se han alcanzado los objetivos específicos del proyecto? En caso de no haberse logrado completamente, ¿cuáles han sido los motivos?</p> <p>¿En qué medida se han alcanzado los resultados esperados?</p> <p>¿Se han producido efectos no previstos como resultado de la intervención?</p> <p>¿No se han realizado algunas actividades? En caso afirmativo, ¿cuáles han sido y qué impacto ha tenido su ausencia, especialmente si eran consideradas esenciales?</p> <p>¿Se ha logrado un aumento del conocimiento de la población participante en relación con la temática abordada?</p> <p>¿Los grupos meta han tenido dificultades para acceder a las actividades propuestas? ¿Cuáles han sido estas dificultades y cómo se han abordado?</p> <p>¿En qué medida se han utilizado e integrado las conclusiones y recomendaciones de evaluaciones anteriores en el diseño y ejecución del proyecto?</p>	Análisis de resultados	Informes de seguimiento, cuestionarios, entrevistas y grupos de discusión

Los indicadores formulados para la realización del seguimiento del proyecto se consideran adecuados, y han resultado de utilidad.

Las fuentes de verificación revisadas son las previstas y han resultado de utilidad.

El análisis de hipótesis y riesgos establecido en la formulación inicial, así como las medidas propuestas para prevenir y minimizar dicho riesgo, ha sido adecuado: las reuniones periódicas y constantes de coordinación del equipo encargado de la ejecución de la intervención han permitido prever cualquier tipo de incidente con antelación y buscar conjuntamente una solución viable.

Se presenta a continuación un [análisis por cada uno de los indicadores](#) del proyecto. Se trabaja con el análisis de indicadores realizado por el equipo técnico de la Fundació Pau i Solidaritat PV, (Informe final), con la revisión de las FFVV, con el informe de Línea de Base inicial y con los datos recogidos en el trabajo de campo:

INDICADOR inicial con LdB y Meta /conseguido ⁵ / evaluación	FUENTE prevista/revisada	OBSERVACIONES
<p>IOV.OE.1 Tras participar en las formaciones (A5 y A6) al menos el 70% de las personas (de las que al menos el 40% son mujeres) afirma haber incrementado sus conocimientos y capacidades para actuar a favor de los DESCA y del logro de la Agenda 2030.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 70% personas participantes en las formaciones (40% mujeres)</p> <p>CONSEGUIDO: 100%</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme.</p>	<p>FV3. Respuestas a los formularios de evaluación y comentarios valorativos</p> <p>REVISADO: FV3. Respuestas a los formularios de evaluación y comentarios valorativos</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, en las formaciones A5 y A6 participaron un total de 89 personas (44 hombres y 45 mujeres), lo que supone un 50,56 % de participación femenina, superando holgadamente la meta establecida del 40 %. Tras la realización de las formaciones, el 100 % de las personas asistentes afirmó haber incrementado sus conocimientos y capacidades para actuar en favor de los DESCA y del logro de la Agenda 2030. Este resultado, recogido a través de los formularios de evaluación, supera ampliamente la meta prevista del 70 %.</p>
<p>IOV.OE.2 Tras participar en las formaciones (A5 y A6) al menos el 90% de las personas (de las que al menos el 40% son mujeres) es capaz de identificar una acción que puede llevar a cabo en su centro de trabajo en coherencia con uno de los 17 ODS.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 90% personas participantes en las formaciones (40% mujeres).</p> <p>CONSEGUIDO: 100%</p>	<p>FV3. Respuestas a los formularios de evaluación y comentarios valorativos</p> <p>FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p> <p>REVISADO: FV3. Respuestas a los formularios de evaluación y comentarios valorativos FV4. Materiales y contenidos generados</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, en las formaciones A5 y A6 participaron un total de 89 personas (44 hombres y 45 mujeres), con una participación femenina del 50,56 %, que supera holgadamente la meta establecida del 40 %. De ellas, 63 personas (70,79 % del total) fueron capaces de identificar al menos una acción que podían llevar a cabo en su centro de trabajo en coherencia con uno de los 17 ODS, según lo</p>

⁵ Del informe final preparado por la entidad ejecutora

<p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>en el marco del proyecto</p>	<p>recogido en los cuestionarios de evaluación. Entre las mujeres participantes, 34 (75,56 %) identificaron una acción concreta, lo que evidencia un alto nivel de apropiación de los contenidos con perspectiva de género. Aunque el porcentaje global es inferior a la meta prevista del 90 %, los resultados muestran una amplia capacidad de trasladar lo aprendido a la práctica y de vincularlo con la acción sindical y la implementación de la Agenda 2030 en el ámbito laboral.</p>
<p>IOV.OE.3 El 100% de los contenidos elaborados en las actividad (A1 y A3) del proyecto incorpora contenido sobre cuestiones medioambientales y brechas de género.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta:100% contenidos incorpora cuestiones medioambientales</p> <p>CONSEGUIDO: 100%</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV6. Evaluación externa (IOV.OE.3)</p> <p>REVISADO: FV6. Evaluación externa (IOV.OE.3)</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, el 100 % de los contenidos elaborados en las actividades A1 y A3 incorporaron de forma explícita cuestiones medioambientales y la identificación de brechas de género. Esta transversalización se reflejó tanto en los materiales escritos (el Informe sindical de los ODS en el País Valenciano, la Guía de información y sensibilización sindical sobre ODS y la Guía de diligencia debida en derechos humanos y medioambientales) como en las exposiciones (la Exposición sobre diligencia debida,) los recursos audiovisuales y publicaciones en RRSS, garantizando un enfoque inclusivo y ambientalmente responsable.</p>
<p>IOV. OE.4 Durante el proceso de evaluación externa (A9) se realizan valoraciones positivas en relación a la utilidad de las formaciones y materiales generados.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: valoraciones positivas en relación a la utilidad de las formaciones y materiales</p> <p>CONSEGUIDO: 100%</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV6. Evaluación externa</p> <p>REVISADO: FV6. Evaluación externa</p>	<p>Durante el proceso de evaluación se ha verificado que las valoraciones en relación a la utilidad de las formaciones y materiales generados han sido positivas.</p>
<p>IOV. OE. 5 Se elaboran al menos 2 materiales que incluyan propuestas de acción orientadas al desarrollo sostenible con enfoque de género.</p> <p>LdB :0</p> <p>Meta: 2 materiales que incluyen propuestas de acción orientadas al desarrollo sostenible de género</p> <p>CONSEGUIDO: 100%</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p> <p>REVISADO: FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, se elaboraron cuatro materiales que incluyen propuestas de acción orientadas al desarrollo sostenible con enfoque de género, superando en un 50% la meta prevista de al menos dos. Estos materiales fueron: la Exposición sobre diligencia debida, el Informe sindical de los ODS en el País Valenciano, la Guía de información y sensibilización sindical sobre ODS y la Guía de diligencia debida en derechos humanos y medioambientales. Todos ellos incorporan recomendaciones prácticas y propuestas sindicales para la promoción del trabajo decente, la igualdad de género y la sostenibilidad medioambiental.</p>

<p>IOV. R1.1 El 100% de los materiales se elabora cumpliendo con los principios de la comunicación inclusiva, representativa y no sexista y/o visibiliza cuestiones de género que dan fruto a desigualdades estructurales.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 100% de los materiales se elaboran cumpliendo con los principios de la comunicación inclusiva, representativa y no sexista y/o visibilizar cuestiones de género.</p> <p>CONSEGUIDO: 100%</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto.</p> <p>REVISADO: FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto.</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, el 100 % de los materiales elaborados en el marco del proyecto cumplieron con los principios de comunicación inclusiva, representativa y no sexista. Esto se reflejó en el lenguaje empleado, en la selección de imágenes y ejemplos, y en la inclusión de datos y análisis desagregados por sexo. Los materiales, entre ellos la Exposición sobre diligencia debida, el Informe sindical de los ODS en el País Valenciano, la Guía de información y sensibilización sindical sobre ODS y la Guía de diligencia debida en derechos humanos y medioambientales, incorporaron de forma transversal referencias a las brechas de género y a propuestas sindicales para su superación. Además, la programación didáctica de las formaciones incluyó estos criterios, que fueron igualmente aplicados en las presentaciones utilizadas por el equipo durante las sesiones formativas, asegurando la coherencia del enfoque en todos los soportes y momentos del proyecto.</p>
<p>IOV. R1.2 El informe elaborado (A2) incluye al menos un ODS de temática medio ambiental o transversaliza los impactos medioambientales a lo largo del texto.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: Informe</p> <p>CONSEGUIDO: 100%</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p> <p>REVISADO: FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p>	<p>Tal y como recoge el informe final, el Informe sindical de los ODS en el País Valencià, elaborado en el marco de la actividad A2 del proyecto, incorpora de forma destacada contenidos medioambientales. Entre los ODS analizados se incluye el ODS 13 (Acción por el clima), que aborda metas como el fortalecimiento de la resiliencia frente a riesgos climáticos, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, el impulso a las energías renovables y la movilidad sostenible. Además, el informe transversaliza los impactos medioambientales en el análisis de otros ODS, vinculando la sostenibilidad ambiental con aspectos sociales y laborales. La referencia a fenómenos climáticos extremos como la DANA y su impacto socioeconómico en el territorio valenciano refuerza la conexión entre cambio climático, justicia social y acción sindical. Este enfoque integral asegura que la perspectiva medioambiental esté presente de forma transversal en todo el documento.</p>
<p>IOV. R1.3 Antes del mes 23 se realizan al menos 5 acciones de socialización de resultados del informe (A2) en consejos de participación locales o autonómicos en los que participan titulares de responsabilidades y titulares de obligaciones del País Valenciano.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 5 acciones de socialización de los resultados del informe</p> <p>CONSEGUIDO: 100%</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión FV7. Órdenes del día de convocatorias de reuniones, comentarios sobre reuniones y comunicaciones</p> <p>REVISADO: FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión FV7. Órdenes del día de convocatorias de reuniones, comentarios sobre reuniones y comunicaciones</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, antes del mes 23 se realizaron más de 5 acciones de socialización de los resultados del Informe sindical de los ODS en el País Valenciano (A2) en espacios en los que participaron titulares de responsabilidades y titulares de obligaciones del País Valenciano, superando la meta prevista. Además, se realizaron envíos a ONGDs y periodistas, así como reuniones con la Coordinadora Valenciana de ONGD (CVONGD) y su equipo de trabajo de EpCG. Estas acciones garantizaron la difusión de los resultados a actores clave y fomentaron el diálogo social en torno a la Agenda 2030 desde una perspectiva sindical.</p>
<p>IOV.R1.4 El informe se difunde entre al menos 4 titulares de obligaciones con competencia o funciones de contratación y responsabilidad social antes del mes 19.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 4 titulares de obligaciones</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p>	<p>FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión FV7. Órdenes del día de convocatorias de reuniones, comentarios sobre reuniones y comunicaciones</p> <p>REVISADO: FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión FV7. Órdenes del día de convocatorias de reuniones, comentarios sobre reuniones y comunicaciones</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, el Informe sindical de los ODS en el País Valencià fue difundido en el Consejo Económico y Social de la Comunitat Valenciana (CESCV), cumpliendo así la meta prevista. Esta difusión permitió acercar las conclusiones y recomendaciones del informe a agentes clave con capacidad de decisión, fomentando la incorporación de criterios sociales, medioambientales y de trabajo decente en las</p>

<p>EVALUACIÓN: Conforme</p>		<p>estrategias institucionales y en los procesos de contratación pública. Aunque la meta establecía realizar la difusión antes del mes 19, fue en el mes 21, tan pronto como se dispuso del informe, cuando se difundió en el CESC.V.</p>
<p>IOV.R1.5 Los materiales generados se envían a todas las personas que participan en las actividades del proyecto (A5, A6, A7 y A8) antes del mes 22.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: personas participantes</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión</p> <p>REVISADO: FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, antes del mes 22, se entregaron los materiales generados a todas las personas participantes en las actividades del proyecto. En las formaciones se distribuyeron en formato físico la Guía de diligencia debida y la Guía de información y sensibilización sindical sobre ODS, asegurando que cada asistente dispusiera de estos recursos para su uso posterior en su ámbito sindical y laboral. El Informe sindical de los ODS en el País Valencià no se entregó en formato físico durante las formaciones, ya que su elaboración finalizó después de su realización, siguiendo el cronograma de actividades planificado para ambos procesos. Esta circunstancia estaba prevista desde el inicio y no afectó al cumplimiento de la meta, dado que el informe fue posteriormente difundido por otros canales, llegando de igual modo a los participantes de las actividades mencionadas.</p>
<p>IOV.R1.6 Antes del mes 17, el informe está disponible para su consulta en acceso libre y gratuito, y se ha enviado a la base social de las organizaciones colaboradoras (CCOO PV y CVONGD).</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: informe</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión</p> <p>REVISADO: FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, el Informe sindical de los ODS en el País Valencià finalizó en el mes 21 del proyecto, por lo que no pudo ponerse a disposición en acceso libre ni enviarse a la base social de las organizaciones colaboradoras antes del mes 17, tal como estaba previsto en la meta inicial. No obstante, una vez finalizado, se difundió de manera amplia y estratégica. En CCOO PV se publicó una nota de prensa en la web con enlace al documento, se incluyó en el boletín mensual enviado a toda la afiliación y se entregó en formato pdf durante el Congreso de CCOO PV. En la CVONGD, se socializó con el equipo técnico, se entregó una copia física en valenciano y otra en castellano, se publicó en su web y se presentó en una reunión del grupo de trabajo de educación. Estas acciones garantizaron que el informe alcanzara a un público amplio, incluyendo titulares de responsabilidades y obligaciones, reforzando su impacto y potencial de incidencia.</p>
<p>IOV.R1.7 Antes del mes 17, el informe está disponible para su consulta y acceso libre y gratuito, y se ha facilitado o entrega al menos a 5 medios de comunicación del País Valenciano.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: Informe, 5 medios</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión</p> <p>REVISADO: FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, antes del mes 17, el Informe sindical de los ODS en el País Valencià se puso a disposición del público en acceso libre y gratuito a través de las plataformas digitales de la Fundació Pau i Solidaritat PV y de CCOO PV. Asimismo, se facilitó o entregó a más de cinco medios de comunicación del País Valenciano, incluyendo prensa escrita, digital y radio, con el fin de ampliar su difusión y llegar a una audiencia diversa. Entre las acciones destacadas, el informe fue socializado en el programa de radio Amunt i Avall de À Punt lo que permitió acercar sus contenidos y recomendaciones a un público amplio.</p>

<p>IOV. R1.8 Los materiales difundidos durante los meses 15 y 24 incluyen propuestas sindicales en relación al logro de los ODS.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: materiales</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p> <p>REVISADO: FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, los materiales difundidos entre los meses 15 y 24 del proyecto incorporaron de forma explícita propuestas sindicales orientadas al logro de los ODS. Entre ellos se incluyen la Guía de diligencia debida, la Guía de información y sensibilización sindical sobre ODS, el Informe sindical de los ODS en el País Valencià y la Exposición sobre diligencia debida. Los materiales presentaron recomendaciones prácticas y líneas de acción para promover el trabajo decente, la igualdad de género, la sostenibilidad medioambiental y el respeto a los derechos humanos, vinculando cada propuesta con metas y objetivos específicos de la Agenda 2030.</p>
<p>IOV. R1.9 Cada 12 meses de proyecto se realizan al menos 3 encuentros de socialización de materiales con responsables y representantes sindicales de 3 territorios diferentes.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 3 encuentros de socialización de materiales</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión</p> <p>REVISADO: FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV5. Informe con listado de acciones de socialización y difusión</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, a lo largo del proyecto se realizaron más de tres encuentros de socialización de materiales con responsables y representantes sindicales de tres territorios diferentes, cumpliendo y superando la meta prevista. En estas sesiones se presentaron y debatieron los materiales generados, fomentando el intercambio de experiencias y la reflexión colectiva sobre las propuestas sindicales para el logro de los ODS. Estos espacios contribuyeron a reforzar el compromiso de los y las representantes sindicales con la Agenda 2030 y su aplicación en el ámbito laboral y social.</p>
<p>IOV. R2.1 Al menos el 40% de las personas que participan en las actividades formativas (A5 y A6) son mujeres.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 40% de personas participantes en las formaciones</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV2. Inscripciones y listado de asistencia y participantes de las actividades del proyecto</p> <p>REVISADO: FV2. Inscripciones y listado de asistencia y participantes de las actividades del proyecto</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, en las formaciones A5 y A6 participaron un total de 89 personas (44 hombres y 45 mujeres), lo que supone un 50,56 % de participación femenina, superando holgadamente la meta establecida del 40 %. Esta elevada presencia de mujeres enriqueció los debates, facilitó la transversalización de la perspectiva de género y favoreció su liderazgo en la implementación de acciones vinculadas a la Agenda 2030 y a la defensa del trabajo decente. También se recoge que, tras la realización de las formaciones, el 100 % de las personas asistentes afirmó haber incrementado sus conocimientos y capacidades para actuar en favor de los DESCA y del logro de la Agenda 2030. Este resultado, recogido mediante los formularios de evaluación de las formaciones, supera ampliamente la meta prevista del 70 %.</p>
<p>IOV. R2.2 Cada 12 meses del proyecto se forman a través de la Actividad 5, al menos, 50 personas del País Valencià.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 50 personas</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV2. Inscripciones y listado de asistencia y participantes de las actividades del proyecto</p> <p>REVISADO: FV2. Inscripciones y listado de asistencia y participantes de las actividades del proyecto</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, a través de la Actividad 5, se llevaron a cabo ocho formaciones en un periodo de 12 meses, con la participación de un total de 81 personas (42 hombres y 39 mujeres). Este resultado supera ampliamente la meta prevista de 50 participantes.</p>
<p>IOV.R2.3 Las acciones formativas realizadas durante el proyecto incluyen contenido sobre las brechas de género en el mundo del trabajo.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: acciones formativas</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p> <p>REVISADO: FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, todas las acciones formativas realizadas durante el proyecto incluyeron de forma explícita contenidos sobre las brechas de género en el mundo del trabajo. Se abordaron temas como el trabajo decente feminista; la situación de los sectores altamente feminizados, como el textil, la agricultura y el turismo; el ecofeminismo; y la división sexual del</p>

		trabajo entre el ámbito productivo y el reproductivo. También se trataron las cadenas globales de cuidados, la realidad de las mujeres migradas en el mercado laboral y fenómenos como el suelo de cristal y los techos pegajosos, que limitan el acceso y la promoción de las mujeres en determinados sectores y puestos de responsabilidad. Estos contenidos se vincularon con propuestas sindicales concretas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 5 y el ODS 8.
<p>IOV. R2.4 Al menos un 40% de las personas que participan en la jornada como asistentes y ponentes (A7) son mujeres.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 40% de las personas participantes en la jornada</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV2. Inscripciones y listado de asistencia y participantes de las actividades del proyecto FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p> <p>REVISADO: FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV2. Inscripciones y listado de asistencia y participantes de las actividades del proyecto FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, en la jornada celebrada en el marco de la Actividad 7, participaron un total de 20 personas, de las cuales 14 fueron mujeres y 6 hombres, lo que representa un 70 % de participación femenina y supera ampliamente la meta prevista del 40 %. Las ponencias corrieron a cargo de cuatro personas (tres mujeres y un hombre). Las mesas estuvieron moderadas por dos técnicas de la Fundació Pau i Solidaritat PV (ambas mujeres) y la apertura y cierre de la jornada fue realizada por otra mujer. La composición y participación aseguraron una presencia mayoritaria de mujeres en todos los roles clave.</p>
<p>IOV.R2.5 Al menos 1 de las ponencias de la jornada (A7) es a cargo de 1 titular de obligaciones.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 1 ponencia</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV2. Inscripciones y listado de asistencia y participantes de las actividades del proyecto</p> <p>REVISADO: FV1. Registro fotográfico y material audiovisual de las actividades del proyecto FV2. Inscripciones y listado de asistencia y participantes de las actividades del proyecto</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, en la jornada celebrada en el marco de la Actividad 7, al menos una de las ponencias estuvo a cargo de una titular de obligaciones, cumpliendo así la meta prevista. En este caso, la responsable de proyectos del Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación Primero de Mayo, intervino aportando la perspectiva y el compromiso institucional desde el ámbito sindical en España, así como la experiencia en el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en la promoción de la diligencia debida en derechos humanos y medioambientales.</p>
<p>IOV. R2.6 Tras participar en las actividades del proyecto (A5, A6 y A7), el 60% de las personas que responden el formulario de evaluación reconoce que ha incrementado su conocimiento sobre la Agenda 2030 y el papel del diálogo asociado y la acción sindical en defensa de los derechos humanos y ambientales.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 60% de las personas</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV3. Respuestas a los formularios de evaluación y comentarios valorativos</p> <p>REVISADO: FV3. Respuestas a los formularios de evaluación y comentarios valorativos</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, en las actividades A5, A6 y A7 participaron un total de 109 personas: 89 en las formaciones (44 hombres y 45 mujeres) y 20 en la jornada (6 hombres y 14 mujeres). La participación femenina global fue del 54,12 %, superando ampliamente la meta prevista del 40 %. Según los cuestionarios de evaluación (FFVV 3), el 100 % de las personas asistentes afirmó haber incrementado su conocimiento sobre la Agenda 2030 y sobre el papel del diálogo social y la acción sindical en la defensa de los derechos humanos y medioambientales. Este resultado supera la meta establecida del 60 %.</p>
<p>IOV. R2.7: Tras participar en las actividades de formación, el 65% de las personas reconoce que su conocimiento sobre la diligencia debida ha incrementado.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 65% personas</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV3. Respuestas a los formularios de evaluación y comentarios valorativos</p> <p>REVISADO: FV3. Respuestas a los formularios de evaluación y comentarios valorativos</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, tras participar en las actividades de formación, el 100 % de las personas asistentes declaró haber incrementado su conocimiento sobre la diligencia debida, superando ampliamente la meta prevista del 65 %. Según los cuestionarios de evaluación, las y los participantes manifestaron una comprensión más sólida de los principios y procesos de la diligencia debida en materia de derechos humanos y medioambientales.</p>

<p>IOV. R2.8 Antes del mes 23 estará disponible en el canal de Youtube al menos un vídeo sobre la jornada (A7)</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 1 vídeo</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p> <p>REVISADO: FV4. Materiales y contenidos generados en el marco del proyecto</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, antes del mes 23, se publicaron en el canal de YouTube de CCOO PV un total de tres vídeos sobre la jornada celebrada en el marco de la Actividad 7, superando ampliamente la meta prevista de al menos un vídeo. Dos de ellos recogen fragmentos destacados de las dos mesas de debate, y el tercero presenta una entrevista individual a José Vicente. Estos materiales audiovisuales, disponibles en acceso libre y gratuito, han permitido difundir los principales mensajes y propuestas de la jornada.</p>
<p>IOV. R2.9 Cada 2 meses del proyecto realizada al menos una reunión o comunicación con participantes clave.</p> <p>LdB: 0</p> <p>Meta: 1 reunión</p> <p>CONSEGUIDO: 100%.</p> <p>EVALUACIÓN: Conforme</p>	<p>FV7. Órdenes del día de convocatorias de reuniones, comentarios sobre reuniones y comunicaciones</p> <p>REVISADO: FV7. Órdenes del día de convocatorias de reuniones, comentarios sobre reuniones y comunicaciones</p>	<p>Tal y como se recoge en el informe final, a lo largo del proyecto, se mantuvo una comunicación constante con participantes clave, cumpliendo con la meta de realizar al menos una reunión o comunicación cada dos meses. Estas interacciones se llevaron a cabo a través de reuniones presenciales, encuentros virtuales y comunicaciones por correo electrónico y teléfono, lo que permitió garantizar el seguimiento de las actividades, la coordinación entre los distintos actores implicados y la incorporación de sus aportaciones al desarrollo del proyecto.</p>

El proyecto ha logrado un alto nivel de ejecución, alcanzando el 100 % de las actividades previstas y superando varias de las metas establecidas. Su implementación ha sido coherente con el objetivo general de promover el trabajo decente como herramienta clave para erradicar la pobreza y fortalecer los derechos humanos y medioambientales, desde una perspectiva sindical y mediante el diálogo social.

La coordinación efectiva entre los actores implicados (Fundació Pau i Solidaritat PV, CCOO PV, Fundación Primero de Mayo, CODECA y CVONGD), junto con la participación activa de personal técnico, responsables sindicales y representantes institucionales, ha sido determinante para el éxito del proyecto. Esta colaboración ha permitido integrar de forma transversal los enfoques de género y sostenibilidad ambiental en el diseño e implementación de las actividades, así como generar materiales formativos y recursos de alta calidad, actualizados y adaptados al contexto del sindicalismo valenciano.

OBJETIVOS: En el ámbito formativo, se ha superado el objetivo de participación, con 89 personas formadas (50,56 % mujeres) en las acciones A5 y A6, y un 100 % de satisfacción en cuanto al incremento de conocimientos sobre la Agenda 2030, los DESCA y la diligencia debida. En cuanto a la socialización, el Informe sindical sobre los ODS en el País Valencià y otros materiales clave han sido ampliamente difundidos en medios de comunicación, jornadas, redes sociales y espacios institucionales, lo que ha favorecido una amplia cobertura territorial y una incidencia efectiva en el diálogo social.

CRONOGRAMA: El cronograma se ha cumplido según lo previsto. Aunque se ajustaron algunos plazos, como la difusión del informe, que se realizó en el mes 21 en lugar del 17, las acciones posteriores garantizaron una estrategia de difusión eficaz, alcanzando actores clave como el CESCv y reforzando la capacidad de incidencia del sindicalismo en el ámbito de los ODS.

PRESUPUESTO: Los recursos económicos inicialmente planificados resultaron suficientes para la ejecución de las actividades previstas.

ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA Las actividades organizadas fueron efectivas en cuanto a la creación de espacios de sensibilización y la participación activa, así como la transmisión de conocimientos y el logro de los objetivos planteados.

No se observaron diferencias relevantes en la implicación de los participantes según género o procedencia, lo que refleja un enfoque equitativo en las dinámicas y actividades.

El proyecto cumplió las expectativas en términos de sensibilización, destacando especialmente la cercanía y buena comunicación con las personas responsables del proyecto.

INDICADORES y FFVV: Las FFVV se consideran adecuadas y suficientes para la medición de los indicadores propuestos.

Se considera que el proyecto es EFICAZ

El proyecto ha alcanzado plenamente sus objetivos específicos y resultados esperados. Se ha logrado un incremento significativo en el conocimiento de los participantes sobre los DESCA, la Agenda 2030 y la diligencia debida. Las actividades formativas y de socialización han sido bien valoradas y han generado propuestas concretas de acción sindical. La ejecución ha sido eficiente, con cumplimiento del cronograma y adaptación a imprevistos. Las fuentes de verificación han sido suficientes y adecuadas, y se ha integrado el aprendizaje de evaluaciones previas.

Análisis del Impacto: Efectos generados por la intervención: preguntas referidas a los efectos a medio-largo plazo, positivos o negativos, primarios y secundarios, producidos directa, colateral o inducidamente por la intervención, intencionalmente o no.

Conocemos en qué medida se ha alcanzado el objetivo general previsto en el proyecto; si se han producido impactos no previstos y en su caso, si los hubiera, cómo han afectado los mismos al alcance del objetivo general; cómo ha percibido el impacto la población meta; si ha supuesto un fortalecimiento de las capacidades de los y las actores involucrados; y si se ha logrado a través de las actividades la adecuada transferencia de conocimientos.

Para valorar el impacto del proyecto, se ha trabajado con las opiniones de los y las informantes clave a través de las herramientas cualitativas desarrolladas: con las entrevistas realizadas a los y las agentes clave del proceso. Se ha valorado el análisis de los cuestionarios y los informes elaborados por la entidad gestora.

A pesar de lo difícil que resulta valorar el impacto de una intervención de corta duración en el tiempo y que se trabaja a través de sesiones y momentos puntuales, de EpD y orientada hacia la formación en valores, sí se ha considerado importante señalar como positivos algunos procesos que apuntan posibles cambios y avances hacia la transformación social y mejoras a futuro.

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES UTILIZADAS
¿Ha contribuido la intervención a alcanzar el objetivo específico propuesto? ¿Se ha logrado contribuir al fortalecimiento de capacidades de titulares de responsabilidades para la aplicación, vigilancia y cumplimiento de la agenda 2030 y sus metas? ¿Se ha logrado un impacto positivo sobre los y las participantes? ¿Se han producido impactos positivos no previstos sobre los y las participantes? ¿Se han producido impactos negativos no previstos sobre los y las participantes? ¿Siguen siendo pertinentes y útiles las temáticas, metodologías y herramientas utilizadas en el proyecto? ¿Qué aprendizajes pueden orientar el reenfoco del programa en sus siguientes fases?	Análisis de impacto	Informe final, informe técnico de actividades, entrevistas.

El proyecto se ha centrado en *"Contribuir al fortalecimiento de capacidades de titulares de responsabilidades para la aplicación, vigilancia y cumplimiento de la agenda 2030 y sus metas"*.

Se ha alcanzado el objetivo general previsto: *"Promover el Trabajo Decente como factor para erradicar la pobreza y los Derechos Humanos (DDHH) y medioambientales desde la acción sindical y el diálogo social"*.

En conjunto, el proyecto ha generado impactos concretos en la formación, sensibilización y articulación entre agentes sociales e institucionales, dejando capacidades instaladas y recursos que seguirán siendo utilizados para fortalecer la defensa del trabajo decente, la igualdad de género y la sostenibilidad ambiental en el País Valencià.

IMPACTO Y RECONOCIMIENTO EN EL SECTOR: El proyecto se ha consolidado tras varias ediciones, con un equipo de dirección experimentado, con una red establecida de personas, entidades e instituciones colaboradoras.

SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE Y LOS DDHH: El proyecto ha logrado consolidarse como una iniciativa de impacto en la sensibilización sobre el trabajo decente como factor para erradicar la pobreza y los Derechos Humanos (DDHH) y medioambientales desde la acción sindical y el diálogo social.

Se considera que el proyecto ha tenido un IMPACTO ALTO entre las personas participantes.

El impacto del proyecto ha sido alto, tanto en términos de sensibilización como de fortalecimiento de capacidades. Se han generado cambios positivos en la percepción y compromiso de los participantes, consolidando redes de colaboración y articulación entre actores sociales e institucionales. La producción y difusión del Informe Sindical ha tenido un efecto multiplicador, posicionando los derechos humanos y laborales en agendas públicas y sindicales. El enfoque interseccional y la participación de voces del Sur Global han enriquecido el análisis y la acción.

Análisis de la Sostenibilidad: estudio de las posibilidades reales de materialización de un proyecto tal y como ha sido formulado de manera que los impactos positivos se puedan mantener en el tiempo

PREGUNTAS DE EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES UTILIZADAS
¿Se mantienen los beneficios de la intervención una vez finalizado el proyecto? ¿Se ha influido positivamente sobre la capacidad de las entidades y grupos destinatarios en los que se ha intervenido? ¿Qué elementos del proyecto pueden ser reutilizados, adaptados o fortalecidos en futuras intervenciones? ¿Está el programa preparado para responder a nuevos desafíos y contextos emergentes en el ámbito de la educación para el desarrollo y la ciudadanía global? ¿Se han establecido alianzas estratégicas que fortalezcan la sostenibilidad del proyecto? ¿Las alianzas actuales permiten una proyección a largo plazo del enfoque y los resultados del proyecto?	Análisis de la coordinación establecida y acuerdos con otros actores	Informes de seguimiento, documentos relacionados con la sostenibilidad y entrevistas

Promoción de competencias duraderas: Las formaciones han promovido el trabajo decente como herramienta clave para erradicar la pobreza y fortalecer los derechos humanos y medioambientales, desde una perspectiva sindical y mediante el diálogo social. Se han sentado las bases para que las personas participantes tengan compromiso social.

Fortalecimiento de alianzas estratégicas: La sostenibilidad dependerá de la consolidación de relaciones con entidades sociales e instituciones y del respaldo continuo de la Fundació Pau i Solidaritat PV.

Desarrollo de nuevas oportunidades: A muchas personas el proyecto les ha abierto una puerta a futuras oportunidades de vinculación a las temáticas trabajadas, lo cual puede contribuir a mantener el impacto en su ámbito profesional (efecto multiplicador) y personal, creando un ciclo de aprendizaje y crecimiento constante. Las personas participantes han mostrado que el proyecto ha logrado generar un impacto en su compromiso con la defensa de los derechos humanos y del trabajo decente. Existe interés en participar activamente en futuras fases.

Con los productos generados (resultados) y las actividades realizadas (procesos), se ha promovido la adquisición de competencias y capacidades entre los y las participantes. A largo plazo, la sostenibilidad también dependerá de que estos/as participantes logren traducir las habilidades adquiridas en compromisos reales. En la medida que puede valorarse la SOSTENIBILIDAD a futuro de este tipo de intervenciones, podemos concluir que se ha desarrollado de manera correcta.

Los resultados del proyecto muestran una alta probabilidad de sostenibilidad. Las competencias adquiridas por las personas participantes, la apropiación institucional de los contenidos, y la existencia de alianzas estratégicas aseguran la continuidad de los

impactos. Los materiales generados tienen potencial de uso prolongado, y la vinculación con procesos de cooperación internacional refuerza la proyección futura del enfoque. Se recomienda seguir fortaleciendo la participación juvenil y del Sur Global, así como establecer mecanismos de transferencia de conocimiento ante posibles rotaciones de personal.

5. LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS

Estas buenas prácticas reflejan enfoques que se han mostrado efectivos durante la ejecución del curso y que, si se replican, pueden aumentar el éxito de futuras intervenciones, mejorando tanto la experiencia de los participantes como los resultados del proyecto.

- **Planificación Estratégica con un Enfoque de Largo Plazo:** El proyecto ha logrado consolidarse como una referencia en la sensibilización sobre los ODS y el trabajo decente. La falta de estabilidad financiera y los cambios en las administraciones públicas han generado incertidumbre. Es fundamental planificar a largo plazo para garantizar la estabilidad financiera y la continuidad del proyecto en siguientes fases.
- **Flexibilidad:** Se ha observado que la coincidencia de actividades con picos de carga laboral o sindical afecta negativamente a la asistencia, por lo que se recomienda coordinar el calendario con las estructuras implicadas para evitar solapamientos. Además, se ha identificado que los diseños demasiado rígidos dificultan la introducción de ajustes sobre la marcha, siendo la flexibilidad un factor clave para superar imprevistos.
- **Fortalecimiento de alianzas estratégicas:** Durante la implementación del proyecto se han identificado varias lecciones clave. Una de las más relevantes ha sido la importancia de aprovechar al máximo las alianzas ya consolidadas, que han contribuido a reforzar la convocatoria, la legitimidad y el alcance del proyecto. De cara a una siguiente fase, se considera prioritario seguir reforzando la integración sistemática del enfoque Sur (vinculado al punto siguiente de transversalización de enfoque sur global), asegurando la presencia activa de socias locales de proyectos de cooperación en las actividades principales. También se identifica como área de mejora el trabajo con juventud sindical, con el objetivo de consolidar su participación en procesos de reflexión e incidencia y mantener la tendencia de reducción de la media de edad. Asimismo, se destaca la necesidad de prestar mayor atención a la implicación de colectivos como periodistas y titulares de obligaciones, explorando formatos más adecuados a sus agendas y motivaciones para facilitar su participación sostenida.
- **Transversalización de Enfoques de Género y Sur Global:** El proyecto ha incorporado progresivamente una mirada de género y una perspectiva global. Es necesario seguir manteniendo y fortaleciendo estos enfoques. Se ha constatado el alto valor de incorporar experiencias internacionales en primera persona, como las intervenciones de las compañeras de Guatemala y de un sindicalista colombiano, que generaron un elevado nivel de interés y conexión con las personas participantes. Estas experiencias se consideran altamente replicables en futuras fases.
- **Fortalecimiento de la Comunicación y Difusión:** Se ha aprendido que diversificar los formatos y canales de socialización permite ampliar el alcance del mensaje y llegar a públicos más diversos. La comunicación del proyecto en general ha sido efectiva, pero es necesario seguir desarrollando estrategias de comunicación segmentadas, incluyendo redes sociales, colaboraciones con influencers y visibilidad en medios tradicionales y comunitarios.

6. RECOMENDACIONES

Si bien la información levantada en el marco de esta evaluación refleja un alto grado de satisfacción entre las personas y entidades participantes en el proyecto, se identifican oportunidades de mejora que buscan fortalecer el proyecto en términos de sostenibilidad, y eficacia, al tiempo que se ajustan a las lecciones aprendidas durante la fase actual. Con estos ajustes, la próxima fase del proyecto podrá consolidar sus logros y seguir avanzando hacia sus objetivos de manera más efectiva.

RECOMENDACIÓN	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS DE ACCIÓN
R1 Seguir fortaleciendo la transversalización el enfoque de género y el enfoque Sur	Garantizar una auténtica transversalización de género y enfoque Sur permitirá que el proyecto no solo sea un espacio de reflexión y debate, sino también una plataforma que visibilice las desigualdades estructurales y promueva una transformación social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantizar que el enfoque de género esté presente en todos los contenidos y herramientas. ➤ Asegurar una mayor presencia de voces del Sur Global. ➤ Promover una mirada interseccional. ➤ Fortalecer alianzas con organizaciones feministas y del Sur Global.
R2 Mantener el Enfoque de Género en las temáticas y contenidos	Consolidar la perspectiva de género en todas las fases del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Continuar con los criterios de paridad en la selección de contenidos y personas participantes. ➤ Mantener temáticas de género en todas las actividades. ➤ Seguir garantizando la representación de mujeres y diversidades. ➤ Colaborar con colectivos feministas y redes con perspectiva de género
R3 Seguir fortaleciendo el Enfoque Sur	Reforzar la conexión con realidades del Sur Global	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fomentar la participación de activistas y expertos/as del Sur Global en las acciones
R4 Fortalecimiento de alianzas estratégicas	Ampliar el impacto y la sostenibilidad del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer colaboraciones con redes de organizaciones feministas y del Sur Global. ➤ Vincular el proyecto con otras iniciativas afines.
R5 Introducción de posibles mejoras en la implementación del proyecto	Optimizar la planificación, ejecución, seguimiento y cierre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinar mejor el calendario con agendas sindicales e institucionales. ➤ Prever formatos flexibles (presencial/online). ➤ Reforzar mecanismos de seguimiento en tiempo real. ➤ Sistematizar evidencias cualitativas. ➤ Incorporar actividades de devolución y reflexión conjunta.

Mirada más amplia y proyección futura del proyecto

La evaluación ha evidenciado el creciente **interés** que despiertan las **temáticas abordadas** (trabajo decente, diligencia debida, derechos humanos y ambientales) en diversos sectores sociales, sindicales y educativos. Los materiales generados han demostrado ser herramientas útiles, accesibles y replicables, con potencial para seguir siendo utilizados en procesos formativos, de sensibilización y de incidencia.

De cara al futuro, la estrategia de la Fundació Pau i Solidaritat PV contempla como prioridad **consolidar la participación juvenil** y **fortalecer la implicación de organizaciones socias del Sur Global**, con el objetivo de profundizar en la conexión entre las realidades sindicales del Norte y del Sur. Esta ampliación estratégica permitirá **enriquecer los contenidos, diversificar los enfoques y reforzar el carácter transformador del programa**.

No obstante, se identifican **riesgos** que podrían afectar la continuidad del proyecto, como la **rotación de personal**, la **sobrecarga de agendas** o la posible **reducción de recursos**. Para afrontarlos, será clave establecer mecanismos sólidos de transferencia de información, asegurar la continuidad operativa y realizar evaluaciones de impacto a medio y largo plazo. La **sostenibilidad** del proyecto dependerá de su **capacidad para adaptarse** a nuevos contextos, mantener la **calidad técnica y pedagógica**, y seguir generando **espacios de reflexión crítica y acción colectiva**.

7. ANEXOS

Anexo 1: Guiones de entrevistas:

https://docs.google.com/document/d/1RxvDcRSIJvh5y_vFgNnYt0awyoDtnl2WI-YctnMOLlg/edit?usp=sharing

Anexo 2: Ficha CAD:

Título: TRABAJO DECENTE EN RED. HACIA UNA ACCIÓN SINDICAL Y DIÁLOGO SOCIAL QUE PROMUEVA LA AGENDA 2030		
Sector: Educación para el Desarrollo (EPD)	Lugar: Comunidad Valenciana	Coste: 108.973 euros, de los cuales 94.937 euros han sido subvencionados por la GVA y 12.957 euros por la entidad gestora.
Tipo de evaluación: Final externa	Agente ejecutor: Fundació Pau i Solidaritat PV	Población beneficiaria: agentes sociales e institucionales
Fecha de la intervención: 1/7/2023-30/6/2025		
Fecha de la evaluación externa: junio-septiembre 2025	Equipo evaluador: Marta Marichal y Eva Solá	
<p>Antecedentes y Objetivo General de la Intervención:</p> <p>El proyecto “TRABAJO DECENTE EN RED. HACIA UNA ACCIÓN SINDICAL Y DIÁLOGO SOCIAL QUE PROMUEVA LA AGENDA 2030” se ha ejecutado en la Comunitat Valenciana, y tiene como fin dar continuidad a los procesos iniciados en el proyecto “Trabajo Decente en Red. Trabajadoras y trabajadores comprometidas con la promoción del Trabajo Decente en el mundo como motor de desarrollo” (convocatoria EpDCG 2018) y el programa “TRABAJO DECENTE EN RED II. Una ciudadanía global comprometida con el trabajo decente para la sostenibilidad de la vida” (convocatoria EpDCG 2020) que parten de la idea de que los sindicatos resultan esenciales para lograr un desarrollo sostenible promoviendo el trabajo digno a través del diálogo social, instrumento central de gobernanza del desarrollo sostenible, la protección social y la lucha contra las desigualdades, promoviendo la coherencia de políticas en cuanto a derechos laborales internacionales, derechos humanos, igualdad de género y sostenibilidad medioambiental.</p> <p>El Objetivo General del proyecto objeto de esta evaluación ha sido “Promover el Trabajo Decente como factor para erradicar la pobreza y los Derechos Humanos (DDHH) y medioambientales desde la acción sindical y el diálogo social”. Como Objetivo Especifico se ha querido “Contribuir al fortalecimiento de capacidades de titulares de responsabilidades para la aplicación, vigilancia y cumplimiento de la agenda 2030 y sus metas”. Para ello, se han alcanzado 2 resultados, a través del desarrollo de las correspondientes actividades:</p> <p>Resultado 1: Facilitado el acceso de titulares de responsabilidades y obligaciones a contenidos sobre Agenda 2030 desde una perspectiva sindical para ampliar su conocimiento y afianzar el compromiso en la defensa del desarrollo humano sostenible.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Actividad 2. Elaborar 1 informe sindical sobre los avances de los ODS en el País Valenciano ➤ Actividad 3. Generar materiales para la formación y sensibilización en materia de diligencia debida en derechos humanos y ambientales, cadenas globales de suministros y contratación y compra pública responsable ➤ Actividad 4. Difundir y socializar los contenidos generados sobre Agenda 2030 y diligencia debida en derechos humanos y ambientales. <p>Resultado 2. Incrementada la información y la formación al alcance de la población trabajadora organizada del País Valenciano sobre la Agenda 2030 como marco de acción para la defensa del trabajo decente y los DESCAs en el diálogo social y la acción sindical.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Actividad 5. Llevar a cabo 6 cursos de formación sobre DESCAs y Agenda 2030 dirigidos a responsables y representantes legales de trabajadores y trabajadoras (RLT) del País Valenciano. ➤ Actividad 6. Llevar a cabo 1 curso de formación sobre DESCAs y Agenda 2030 dirigidos a titulares de obligaciones y responsabilidades del País Valenciano. 		

- Actividad 7. Celebrar una jornada de experiencias sobre debida diligencia en derechos humanos y transversalización y afianzamiento de la Agenda 2030 en la acción sindical y gubernamental.

Transversales a todos los Resultados:

- Actividad 1. Celebrar reuniones de coordinación para el asesoramiento, planificación, seguimiento, análisis y evaluación interna del programa
- Actividad 8. Seguimiento y evaluación interna del programa
- Actividad 9. Elaboración línea de base, auditoría y evaluación externa de objetivos y resultados

Principios y objetivos de la evaluación externa:

El **objetivo general de la evaluación** ha sido determinar en qué medida se han alcanzado los resultados esperados, y el objetivo específico planteado, y se ha contribuido al alcance del objetivo general, además de promover la rendición de cuentas tanto a nivel interno como externo, y la identificación de lecciones aprendidas que puedan ser utilizadas por la organización para la mejora de sus actuaciones. Las conclusiones y recomendaciones que han obtenido en la evaluación pueden ser de utilidad a todos los **actores participantes**, por lo que los resultados de la misma deben ser socializados de forma adecuada con todos los y las actores involucrados.

Resumen de metodologías y herramientas:

La evaluación se ha basado en la documentación elaborada por La Fundació Pau i Solidaritat PV, que ha incorporado la visión detallada del proceso, con recogida de información considerando el contexto específico en que se ha desarrollado el proyecto, es decir, un proyecto de Educación para el Desarrollo ejecutado con la ciudadanía en general.

Las reuniones de trabajo entre el equipo consultor y las personas responsables del proyecto en Fundació Pau i Solidaritat PV se han llevado a cabo de manera telemática utilizando las herramientas al alcance de todos los actores participantes, sin que esto haya implicado menor calidad o problemas en el acceso a la información durante la recogida de la información.

La evaluación ha puesto de manifiesto la relación existente entre los resultados teóricamente previstos o esperados y los logrados en el desarrollo del proyecto y, junto a ello, fortalezas del mismo, de manera tal que la experiencia pueda ser tenida en consideración en actuaciones futuras; igualmente, posibles debilidades que tras su valoración y análisis puedan ser evitadas o reformadas a futuro.

En definitiva, con la presente evaluación se ha obtenido una valoración crítica de la intervención realizada, que proporciona los elementos de juicio necesarios para saber que las actividades realizadas y los resultados conseguidos encajan adecuadamente en los objetivos del proyecto, y que éstos han sido los apropiados, así como para extraer conclusiones y recomendaciones.

Resumen de las principales conclusiones por criterio:

Pertinencia

ALINEACIÓN DEL PROYECTO CON EL MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO AUTONÓMICO

El proyecto Trabajo Decente en Red se encuentra sólidamente alineado con el marco normativo y los planes estratégicos de la Comunitat Valenciana en materia de cooperación internacional y desarrollo sostenible. En particular, responde a lo establecido en la Ley 18/2017 de cooperación y desarrollo sostenible, que reconoce el papel de los sindicatos en la promoción de la Agenda 2030, el fortalecimiento del liderazgo femenino, la igualdad laboral, la erradicación del trabajo infantil y la sensibilización sobre derechos laborales.

Asimismo, el proyecto se vincula directamente con los objetivos del V Plan Director de la Cooperación Valenciana 2021–2024, que destaca la relevancia de los sindicatos como agentes clave para el desarrollo sostenible, el trabajo digno y la coherencia de políticas en derechos humanos, laborales y medioambientales. En este marco, el proyecto contribuye al fortalecimiento de capacidades de los agentes sindicales como transmisores de derechos y promotores de sensibilización en los centros de trabajo.

También se recoge la alineación con el IV Plan Director 2017–2020, vigente en el momento de la convocatoria, en los ejes de Personas y Paz, y se anticipa su coherencia con los anteproyectos de ley autonómicos en elaboración, orientados a la protección de los derechos humanos, la paz y la diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales, donde se contempla la participación activa de los sindicatos.

ALINEACIÓN DEL PROYECTO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El proyecto Trabajo Decente en Red se alinea de forma integral con la Agenda 2030 y sus cinco ejes fundamentales: Personas, Planeta, Prosperidad, Paz y Alianzas. Frente al modelo de desarrollo hegemónico centrado en el crecimiento económico, esta intervención sitúa en el centro los derechos humanos, laborales y medioambientales, promoviendo una ciudadanía global transformadora desde la acción sindical.

El proyecto contribuye directamente a los siguientes ODS y metas específicas:

- ODS 4: Educación de calidad (metas 4.4 y 4.7)
- ODS 5: Igualdad de género (metas 5.1 y 5.c)
- ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico (metas 8.4, 8.5 y 8.7)
- ODS 10: Reducción de las desigualdades
- ODS 12: Producción y consumo responsables (metas 12.6 y 12.7)
- ODS 13: Acción por el clima (meta 13.3)
- ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas (metas 16.2, 16.3, 16.6 y 16.b)
- ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos (metas 17.14, 17.16 y 17.17)

Además, se había previsto un efecto multiplicador a medio y largo plazo gracias a la formación de agentes sindicales que actúan como transmisores de derechos en sus centros de trabajo y espacios de incidencia. La elaboración de un informe sindical sobre el avance de los ODS en el País Valenciano refuerza esta contribución, proporcionando diagnóstico, propuestas y buenas prácticas que pueden ser utilizadas por otros actores sociales y públicos.

El enfoque del proyecto promueve la coherencia de políticas y la participación activa de distintos titulares de responsabilidad, trabajadores organizados, administraciones públicas y otros agentes, en la implementación de medidas que garanticen los derechos humanos y medioambientales, reforzando así el carácter interconectado e indivisible de la Agenda 2030.

ALINEACIÓN CON LA ESTRATEGIA DE EpD DE LA ENTIDAD Y APRENDIZAJES DE FASES ANTERIORES:

El proyecto Trabajo Decente en Red se enmarca en la estrategia de Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global de la Fundació Pau i Solidaritat PV, alineándose con uno de sus tres ejes prioritarios: TREBALL DECENT EN XARXA. Esta línea de trabajo, activa desde 1999, promueve la defensa de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) y la acción sindical transformadora desde los centros de trabajo, en coherencia con la Agenda 2030.

La propuesta actual da continuidad a las fases anteriores del eje, incorporando aprendizajes clave. La primera fase (2019–2021) se centró en la formación y movilización sindical, mientras que la segunda fase, aún en ejecución, ha reforzado la producción de materiales de sensibilización con enfoque de género y conexión Norte-Sur. Las evaluaciones previas han identificado la necesidad de fortalecer los procesos de apropiación y generación de propuestas por parte de la población destinataria, especialmente tras el contexto de emergencia sanitaria.

En respuesta, esta nueva fase incorpora un resultado específico orientado a mejorar la incidencia y transferencia de herramientas hacia titulares de obligaciones y trabajadores/as en sectores estratégicos como la defensa de derechos humanos y ambientales, y el ámbito del periodismo y la comunicación. Además, se atienden recomendaciones de evaluaciones externas que sugieren realizar una evaluación de impacto a largo plazo para valorar el proceso de ciudadanía global transformadora generado.

GRADO DE ADECUACIÓN Y DEFINICIÓN DE LOS COLECTIVOS PARTICIPANTES

El proyecto Trabajo Decente en Red ha estado dirigido a una población identificada como agentes multiplicadores y de cambio, capaces de incidir desde sus espacios de trabajo y acción social en la defensa de los derechos humanos y medioambientales en el contexto de la globalización.

El componente formativo se ha orientado principalmente a responsables sindicales y representantes legales de trabajadores/as afiliados a CCOO PV, con el objetivo de fortalecer sus capacidades como titulares de responsabilidades en la promoción del trabajo decente (ODS 8) y la coherencia de políticas en derechos humanos y ambientales.

En esta fase, se ha ampliado el perfil de la población meta para incluir a militantes, personal de ONGD y organizaciones sociales, y profesionales de la comunicación, reconociendo su potencial para desarrollar acciones de sensibilización e incidencia desde sus respectivos ámbitos laborales.

En el componente de sensibilización, se ha priorizado el trabajo con grupos pequeños y específicos, favoreciendo el intercambio de información y la continuidad de las acciones. Se ha trabajado en coordinación en diversas comarcas del País Valenciano (Alicante, Castellón y València) para ampliar el alcance territorial y cualitativo de la intervención.

Finalmente, la población formada actúa como multiplicadora, promoviendo encuentros con titulares de obligaciones y otros actores clave para impulsar medidas concretas en favor de los derechos humanos, ambientales y el avance de la Agenda 2030.

COHERENCIA DEL DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN

La estrategia de intervención y la metodología empleadas en el proyecto muestran una coherencia sólida con el objetivo específico, los resultados esperados y las actividades planificadas. Se han tenido en cuenta las particularidades del grupo participante, integrando de forma transversal los enfoques del proyecto, especialmente el enfoque de género, derechos humanos y sostenibilidad.

La formulación del proyecto se considera bien estructurada, con una matriz de marco lógico clara y exhaustiva. Los indicadores definidos son verificables, pertinentes y adecuados para medir tanto los resultados como el objetivo general del proyecto.

Las temáticas abordadas han sido valoradas como relevantes para el desarrollo profesional de las personas participantes, quienes consideran el proyecto pertinente para sus espacios de acción. Además, se destaca la escasez de recursos y actividades similares accesibles, lo que refuerza el valor añadido de esta intervención.

Se valora especialmente la incorporación del enfoque de género en todas las fases del proyecto: desde la identificación de necesidades diferenciadas, pasando por la ejecución, hasta la elaboración de contenidos y materiales que visibilizan las desigualdades y promueven la equidad.

La metodología fomenta la sensibilización y movilización de la ciudadanía hacia la transformación social. Aunque los cambios no son fácilmente observables en el corto plazo, se reconoce que el proyecto contribuye a generar conciencia crítica y avanzar hacia procesos de cambio sostenido. En este sentido, se recomienda realizar una evaluación de impacto a medio y largo plazo, especialmente entre la población meta que ha participado en varias ediciones del proyecto.

Finalmente, se destaca la alta confianza de las personas participantes en la capacidad técnica y organizativa de la Fundació Pau i Solidaritat PV, valorando muy positivamente su rol en el desarrollo e implementación del proyecto.

Por todos estos motivos referidos, se considera que el proyecto es PERTINENTE.

El proyecto ha demostrado una alta pertinencia al estar alineado con los marcos normativos autonómicos, estatales e internacionales, especialmente con la Agenda 2030 y los planes directores de la cooperación valenciana. La estructura de objetivos, resultados y actividades ha sido adecuada y coherente con las necesidades de la población meta. La participación activa de los agentes sindicales, ONGDs y otros actores clave en la identificación y ejecución del proyecto ha reforzado su apropiación. Además, se ha adaptado a los cambios contextuales y ha incorporado aprendizajes de fases anteriores, consolidando su enfoque estratégico.

Eficacia

Los indicadores formulados para la realización del seguimiento del proyecto se consideran adecuados, y han resultado de utilidad.

Las fuentes de verificación revisadas son las previstas y han resultado de utilidad.

El análisis de hipótesis y riesgos establecido en la formulación inicial, así como las medidas propuestas para prevenir y minimizar dicho riesgo, ha sido adecuado: las reuniones periódicas y constantes de coordinación del equipo encargado de la ejecución de la intervención han permitido prever cualquier tipo de incidente con antelación y buscar conjuntamente una solución viable.

Se presenta en el informe un análisis por cada uno de los indicadores del proyecto. Se trabaja con el análisis de indicadores realizado por el equipo técnico de la Fundació Pau i Solidaritat PV, (Informe final), con la revisión de las FFVV, con el informe de Línea de Base inicial y con los datos recogidos en el trabajo de campo.

El proyecto ha logrado un alto nivel de ejecución, alcanzando el 100 % de las actividades previstas y superando varias de las metas establecidas. Su implementación ha sido coherente con el objetivo general de promover el trabajo decente como herramienta clave para erradicar la pobreza y fortalecer los derechos humanos y medioambientales, desde una perspectiva sindical y mediante el diálogo social.

La coordinación efectiva entre los actores implicados (Fundació Pau i Solidaritat PV, CCOO PV, Fundación Primero de Mayo, CODECA y CVONGD), junto con la participación activa de personal técnico, responsables sindicales y representantes institucionales, ha sido determinante para el éxito del proyecto. Esta colaboración ha permitido integrar de forma transversal los enfoques de género y sostenibilidad ambiental en el diseño e implementación de las actividades, así como generar materiales formativos y recursos de alta calidad, actualizados y adaptados al contexto del sindicalismo valenciano.

OBJETIVOS: En el ámbito formativo, se ha superado el objetivo de participación, con 89 personas formadas (50,56 % mujeres) en las acciones A5 y A6, y un 100 % de satisfacción en cuanto al incremento de conocimientos sobre la Agenda 2030, los DESCA y la diligencia debida. En cuanto a la socialización, el Informe sindical sobre los ODS en el País Valencià y otros materiales clave han sido ampliamente difundidos en medios de comunicación, jornadas, redes sociales y espacios institucionales, lo que ha favorecido una amplia cobertura territorial y una incidencia efectiva en el diálogo social.

CRONOGRAMA: El cronograma se ha cumplido según lo previsto. Aunque se ajustaron algunos plazos, como la difusión del informe, que se realizó en el mes 21 en lugar del 17, las acciones posteriores garantizaron una estrategia de difusión eficaz, alcanzando actores clave como el CESCv y reforzando la capacidad de incidencia del sindicalismo en el ámbito de los ODS.

PRESUPUESTO: Los recursos económicos inicialmente planificados resultaron suficientes para la ejecución de las actividades previstas.

ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA Las actividades organizadas fueron efectivas en cuanto a la creación de espacios de sensibilización y la participación activa, así como la transmisión de conocimientos y el logro de los objetivos planteados.

No se observaron diferencias relevantes en la implicación de los participantes según género o procedencia, lo que refleja un enfoque equitativo en las dinámicas y actividades.

El proyecto cumplió las expectativas en términos de sensibilización, destacando especialmente la cercanía y buena comunicación con las personas responsables del proyecto.

INDICADORES y FFVV: Las FFVV se consideran adecuadas y suficientes para la medición de los indicadores propuestos.

Se considera que el proyecto es EFICAZ

El proyecto ha alcanzado plenamente sus objetivos específicos y resultados esperados. Se ha logrado un incremento significativo en el conocimiento de los participantes sobre los DESCA, la Agenda 2030 y la diligencia debida. Las actividades formativas y de socialización han sido bien valoradas y han generado propuestas concretas de acción sindical. La ejecución ha sido eficiente, con cumplimiento del cronograma y adaptación a imprevistos. Las fuentes de verificación han sido suficientes y adecuadas, y se ha integrado el aprendizaje de evaluaciones previas.

Impacto

El proyecto se ha centrado en "Contribuir al fortalecimiento de capacidades de titulares de responsabilidades para la aplicación, vigilancia y cumplimiento de la agenda 2030 y sus metas".

Se ha alcanzado el objetivo general previsto: "Promover el Trabajo Decente como factor para erradicar la pobreza y los Derechos Humanos (DDHH) y medioambientales desde la acción sindical y el diálogo social".

En conjunto, el proyecto ha generado impactos concretos en la formación, sensibilización y articulación entre agentes sociales e institucionales, dejando capacidades instaladas y recursos que seguirán siendo utilizados para fortalecer la defensa del trabajo decente, la igualdad de género y la sostenibilidad ambiental en el País Valencià.

IMPACTO Y RECONOCIMIENTO EN EL SECTOR: El proyecto se ha consolidado tras varias ediciones, con un equipo de dirección experimentado, con una red establecida de personas, entidades e instituciones colaboradoras.

SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL TRABAJO DECENTE Y LOS DDHH: El proyecto ha logrado consolidarse como una iniciativa de impacto en la sensibilización sobre el trabajo decente como factor para erradicar la pobreza y los Derechos Humanos (DDHH) y medioambientales desde la acción sindical y el diálogo social.

Se considera que el proyecto ha tenido un IMPACTO ALTO entre las personas participantes.

El impacto del proyecto ha sido alto, tanto en términos de sensibilización como de fortalecimiento de capacidades. Se han generado cambios positivos en la percepción y compromiso de los participantes, consolidando redes de colaboración y articulación entre actores sociales e institucionales. La producción y difusión del Informe Sindical ha tenido un efecto multiplicador, posicionando los derechos humanos y laborales en agendas públicas y sindicales. El enfoque interseccional y la participación de voces del Sur Global han enriquecido el análisis y la acción.

Sostenibilidad

Promoción de competencias duraderas: Las formaciones han promovido el trabajo decente como herramienta clave para erradicar la pobreza y fortalecer los derechos humanos y medioambientales, desde una perspectiva sindical y mediante el diálogo social. Se han sentado las bases para que las personas participantes tengan compromiso social.

Fortalecimiento de alianzas estratégicas: La sostenibilidad dependerá de la consolidación de relaciones con entidades sociales e instituciones y del respaldo continuo de la Fundació Pau i Solidaritat PV.

Desarrollo de nuevas oportunidades: A muchas personas el proyecto les ha abierto una puerta a futuras oportunidades de vinculación a las temáticas trabajadas, lo cual puede contribuir a mantener el impacto en su ámbito profesional (efecto multiplicador) y personal, creando un ciclo de aprendizaje y crecimiento constante. Las personas participantes han mostrado que el proyecto ha logrado generar un impacto en su compromiso con la defensa de los derechos humanos y del trabajo decente. Existe interés en participar activamente en futuras fases.

Con los productos generados (resultados) y las actividades realizadas (procesos), se ha promovido la adquisición de competencias y capacidades entre los y las participantes. A largo plazo, la sostenibilidad también dependerá de que estos/as participantes logren traducir las habilidades adquiridas en compromisos reales. En la medida que puede valorarse la SOSTENIBILIDAD a futuro de este tipo de intervenciones, podemos concluir que se ha desarrollado de manera correcta.

Los resultados del proyecto muestran una alta probabilidad de sostenibilidad. Las competencias adquiridas por las personas participantes, la apropiación institucional de los contenidos, y la existencia de alianzas estratégicas aseguran la continuidad de los impactos. Los materiales generados tienen potencial de uso prolongado, y la vinculación con procesos de cooperación internacional refuerza la proyección futura del enfoque. Se recomienda seguir fortaleciendo la participación juvenil y del Sur Global, así como establecer mecanismos de transferencia de conocimiento ante posibles rotaciones de personal.

Recomendaciones: ⁶

R1 Seguir fortaleciendo la transversalización el enfoque de género y el enfoque Sur

R2 Mantener el Enfoque de Género en las temáticas y contenidos

R3 Seguir fortaleciendo el Enfoque Sur

R4 Fortalecimiento de alianzas estratégicas

R5 Introducción de posibles mejoras en la implementación del proyecto

Mirada más amplia y proyección futura del proyecto

La evaluación ha evidenciado el creciente interés que despiertan las temáticas abordadas (trabajo decente, diligencia debida, derechos humanos y ambientales) en diversos sectores sociales, sindicales y educativos. Los materiales generados han demostrado ser herramientas útiles, accesibles y replicables, con potencial para seguir siendo utilizados en procesos formativos, de sensibilización y de incidencia.

De cara al futuro, la estrategia de la Fundació Pau i Solidaritat PV contempla como prioridad consolidar la participación juvenil y fortalecer la implicación de organizaciones socias del Sur Global, con el objetivo de profundizar en la conexión entre las realidades sindicales del Norte y del Sur. Esta ampliación estratégica permitirá enriquecer los contenidos, diversificar los enfoques y reforzar el carácter transformador del programa.

No obstante, se identifican riesgos que podrían afectar la continuidad del proyecto, como la rotación de personal, la sobrecarga de agendas o la posible reducción de recursos. Para afrontarlos, será clave establecer mecanismos sólidos de transferencia de información, asegurar la continuidad operativa y realizar evaluaciones de impacto a medio y largo plazo. La sostenibilidad del proyecto dependerá de su capacidad para adaptarse a nuevos contextos, mantener la calidad técnica y pedagógica, y seguir generando espacios de reflexión crítica y acción colectiva.

Agentes que han intervenido: Personal técnico de Fundació Pau i Solidaritat PV.

⁶ Todas las recomendaciones de esta ficha CAD están dirigidas a Fundació Pau i Solidaritat PV.

Anexo 3: Matriz de evaluación:

NIVELES DE ANÁLISIS	CRITERIOS EVALUACIÓN	GUÍA PREGUNTAS EVALUACIÓN	PREGUNTAS EVALUACIÓN	INDICADORES	FUENTES INFORMACIÓN/METODOLOGÍA	Socio Líder	Tit. Obligaciones	Tit. Responsabilidades	Tit. Derechos	Org./personas subcont	Entidad financiadora
DISEÑO	PERTINENCIA	¿El Proyecto lleva adelante las actividades adecuadas?.	<p>¿La estructura de objetivos, resultados y actividades del proyecto ha sido definida correctamente?</p> <p>¿Las actividades programadas son adecuadas para alcanzar los objetivos planteados?</p> <p>¿El proyecto se enmarca en estrategias y planes autonómicos que refuercen su coherencia, pertinencia y sostenibilidad?</p> <p>¿Se han analizado de forma suficiente y adecuada los factores externos que escapan al control directo del proyecto?</p> <p>¿Se han diseñado indicadores y fuentes de verificación suficientes y adecuadas para medir los avances del proyecto?</p> <p>¿Cómo se ha seleccionado a la población meta directa?</p> <p>¿Qué grado de apropiación tenía y ha tenido la población meta directa respecto al proyecto?</p> <p>¿La población meta directa ha participado en los procesos de toma de decisiones en las distintas fases del proyecto?</p> <p>¿Cómo lo ha hecho y en relación con qué temas?</p> <p>¿Han cambiado las prioridades del grupo meta desde la formulación del proyecto? En caso afirmativo, ¿se ha adaptado la intervención a dichos cambios?</p>	Análisis de la población meta en la identificación/formulación del proyecto Nº de acciones del proyecto dirigidas a los/las participantes	Documento de identificación, cuestionarios y entrevistas	x	x	x	x		x
	EFICACIA	¿El Proyecto está alcanzando los objetivos que se ha planteado?.	<p>¿En qué medida se han alcanzado los objetivos específicos del proyecto? En caso de no haberse logrado completamente, ¿cuáles han sido los motivos?</p> <p>¿En qué medida se han alcanzado los resultados esperados?</p> <p>¿Se han producido efectos no previstos como resultado de la intervención?</p> <p>¿No se han realizado algunas actividades? En caso afirmativo, ¿cuáles han sido y qué impacto ha tenido su ausencia, especialmente si eran consideradas esenciales?</p> <p>¿Se ha logrado un aumento del</p>	Análisis de resultados	Informes de seguimiento, cuestionarios y entrevistas	x	x	x	x		x

			<p>conocimiento de la población participante en relación con la temática abordada?</p> <p>¿Los grupos meta han tenido dificultades para acceder a las actividades propuestas?</p> <p>¿Cuáles han sido estas dificultades y cómo se han abordado?</p> <p>¿En qué medida se han utilizado e integrado las conclusiones y recomendaciones de evaluaciones anteriores en el diseño y ejecución del proyecto?</p>								
RESULTADOS	IMPACTO	<p>¿Qué diferencia ha hecho el Proyecto?</p>	<p>¿Ha contribuido la intervención a alcanzar el objetivo específico propuesto?</p> <p>¿Se ha logrado contribuir al fortalecimiento de capacidades de titulares de responsabilidades para la aplicación, vigilancia y cumplimiento de la agenda 2030 y sus metas?</p> <p>¿Se ha logrado un impacto positivo sobre los y las participantes?</p> <p>¿Se han producido impactos positivos no previstos sobre los y las participantes?</p> <p>¿Se han producido impactos negativos no previstos sobre los y las participantes?</p> <p>¿Siguen siendo pertinentes y útiles las temáticas, metodologías y herramientas utilizadas en el proyecto?</p> <p>¿Qué aprendizajes pueden orientar el reenfoque del programa en sus siguientes fases?</p>	Análisis de impacto	Informe final, entrevistas, cuestionarios						
	SOSTENIBILIDAD	<p>¿En qué medida los resultados alcanzados se mantendrán en el tiempo?</p>	<p>¿Se mantienen los beneficios de la intervención una vez finalizado el proyecto?</p> <p>¿Se ha influido positivamente sobre la capacidad de las entidades y grupos destinatarios en los que se ha intervenido?</p> <p>¿Qué elementos del proyecto pueden ser reutilizados, adaptados o fortalecidos en futuras intervenciones?</p> <p>¿Está el programa preparado para responder a nuevos desafíos y contextos emergentes en el ámbito de la educación para el desarrollo y la ciudadanía global?</p> <p>¿Se han establecido alianzas estratégicas que fortalezcan la sostenibilidad del proyecto?</p> <p>¿Las alianzas actuales permiten una proyección a largo plazo del enfoque y los resultados del proyecto?</p>	Análisis de la coordinación establecida y acuerdos con otros actores	Informe final, documentos relacionados con la sostenibilidad y entrevistas						

<p>TRANSVERSAL</p>	<p>GÉNERO y DERECHOS HUMANOS y PARTICIPACIÓN</p>	<p>¿Se hace un análisis de los enfoques en todas las fases del proyecto?.</p>	<p>¿Se ha incorporado el enfoque de género en cada fase del Proyecto? ¿De qué manera? ¿Se ha actuado sobre la desigualdad de género? ¿Se ha integrado el enfoque de derechos en cada fase del Proyecto? ¿De qué manera? ¿Cómo ha sido la participación en la intervención?</p>	<p>Análisis de resultados Análisis aplicación enfoques</p>	<p>Informe final, cuestionarios y entrevistas</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>		<p>x</p>
---------------------------	---	---	--	--	---	----------	----------	----------	----------	--	----------